



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Máster

¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical.

*An accessible top? Feminization of Social Services and vertical labor discrimination.*

Autora

Elena Sanchis Yago

Director

Juan David Gómez Quintero

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
Diciembre de 2019

¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical.

## RESUMEN

El Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS) es un Organismo Público integrado mayoritariamente por mujeres tituladas en Trabajo Social. En el contexto de la preocupación social por la desigualdad de género y de la discriminación laboral por razón de género, cabría preguntarse: ¿Está representada proporcionalmente esa mayoría feminizada en la estructura directiva del IASS? El objetivo de esta investigación es analizar la proporcionalidad de mujeres en la estructura orgánica y directiva del Instituto desde la mirada que proporcionan los conceptos de feminización del sector público y discriminación laboral vertical.

La metodología empleada ha consistido en el análisis de contenido de fuentes documentales, exactamente la revisión de los Boletines Oficiales de Aragón de los años 2014 y 2015, de los cuales se ha extraído información sobre la plantilla de trabajadores/as del citado Instituto, atendiendo a las variables de sexo, titulación y modo de acceso al puesto (concurso de méritos o libre designación).

Los resultados apuntan a que las mujeres trabajadoras sociales tienen menos oportunidades de ascenso en proporción al número de empleadas de base que los hombres con estudios en Derecho y que la libre designación suele ser un mecanismo recurrente para producir esta desproporción.

## Palabras clave

Feminización laboral, empleo público, discriminación vertical, mujer, Trabajo Social, Aragón.

## SUMMARY

*The Aragonese Institute of Social Services (IASS) is a Public Organization composed mainly of women graduates in Social Work. In the context of social concern about gender inequality and gender-based labor discrimination, one might ask: Is that feminized majority represented proportionally in the IASS management structure? The objective of this research is to analyze the proportionality of women in the organizational and managerial structure of the Institute from the perspective provided by the concepts of feminization of the public sector and vertical labor discrimination.*

*The methodology used consisted of the analysis of content from documentary sources, exactly the revision of the Official Gazette of Aragon of the years 2014 and 2015, from which information on the workforce of the aforementioned Institute has been extracted, attending to the variables of sex, degree and mode of access to the position (merit contest or free designation).*

*The results suggest that women social workers have fewer opportunities for promotion in proportion to the number of grassroots employees than men with legal studies and that self-designation is usually a recurring mechanism to produce this disproportion.*

## Keywords

*Labor feminization, public employment, vertical discrimination, women, Social Work, Aragón.*

¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	12
2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	14
3. MARCO TEÓRICO .....	16
3.1 Feminización laboral: luces y sombras .....	16
3.1.1 El inicio de la mujer trabajadora.....	16
3.1.2 Los empleos de ellas y los empleos de ellos.....	17
3.1.3 Desprestigio social y laboral.....	19
3.1.4 Trabajo doméstico y Trabajo Social ¿Casualidad o socialización patriarcal?.....	20
3.2 Techo de cristal en una profesión de mujeres .....	21
3.2.1 Factores latentes.....	21
3.2.1.1 Mujeres directivas ¿Súper heroínas?.....	24
3.2.2 El visible techo de cristal en la Administración Pública .....	26
3.2.2.1 Techo de cristal en los Servicios Sociales Públicos.....	27
4. CONTEXTUALIZACIÓN: PUNTO DE PARTIDA .....	30
4.1. El caso de España .....	30
4.1.1 Promoción interna vs libre designación: desglosando algunos datos .....	31
4.2 Contextualización de la situación aragonesa .....	36
4.2.1 Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón.....	37
4.2.2 Sistema Público de Servicios Sociales de Aragón (SPSS). .....	38
4.2.3 ¿Qué ocurre en el Instituto Aragonés de Servicios Sociales?.....	40
4.2.4 ¿Dónde están los hombres trabajadores sociales de Aragón?.....	42
5. METODOLOGÍA.....	46
5.1 Planteamiento de la investigación .....	46
5.1.1 Objetivos.....	46
5.1.2 Variables .....	47
5.1.3 Población .....	48

5.2 Recopilación de los datos .....	49
5.2.1 Fuentes de información.....	49
5.2.2 Técnica empleada y registro de datos .....	50
6. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS DATOS .....	52
6.1 Análisis descriptivo .....	52
6.2 Análisis explicativo según variables .....	56
6.2.1 Una ladera empinada para las mujeres .....	56
6.2.2 Confusión con la titulación.....	64
6.2.3 La cara oculta de la libre designación.....	68
7. CONCLUSIONES FINALES DE LA INVESTIGACIÓN.....	72
7.1 Hallazgos significativos .....	72
7.2 Conclusiones metodológicas .....	74
7.3 Recomendaciones y futuras líneas de investigación .....	75
8. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA .....	78
9. ANEXOS .....	84

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de las mujeres ocupadas, por tipo de puesto en el año 2017 en España. ....	18
Tabla 2: Factores externos e internos que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.....	22
Tabla 3: Distribución por sexo de los altos cargos de la Administración General del Estado en el año 2006 y 2016.....	30
Tabla 4: Modo de acceso al puesto de dirección según sexo.....	31
Tabla 5: Definición de variables. ....	47
Tabla 6: Puestos de responsabilidad del IASS, años 2014-2015. ....	48
Tabla 7: Distribución por género y tipo de puesto de responsabilidad del personal del IASS.....	56
Tabla 8: Puestos de libre designación del IASS (2014-2015). ....	57
Tabla 9: Distribución personal Administración Pública de Aragón 2012-2018.....	86
Tabla 10: Titulares de los Departamentos del Gobierno de Aragón, por sexo, año 2018. ....	86
Tabla 11: Distribución personal del IASS por género (2014-2015). ....	100
Tabla 12: Puestos de responsabilidad ocupado por mujeres en el IASS (2014-2015). ....	100
Tabla 13: Puestos de responsabilidad del IASS ocupados por trabajadores/as sociales, según género. ....	100
Tabla 14: Puestos de responsabilidad ocupados por mujeres trabajadoras sociales (2014-2015)... ..	101

¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical.



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Altos cargos directivos de libre designación según sexo, año 2004 y 2007.....	32
Gráfico 2: Acceso por promoción interna según sexo, años 2004, 2005 y 2006.....	33
Gráfico 3: Directivos y directivas de la Administración Pública española en el nivel 28, según sexo y edad, año 2007.....	34
Gráfico 4: Directivos y directivas de la Administración Pública española en el nivel 29, según sexo y edad, año 2007.....	34
Gráfico 5: Directivos y directivas de la Administración Pública española en el nivel 30, según sexo y edad, año 2007.....	35
Gráfico 6: Mujeres en el nivel 30, por tramos de edad, año 2007.....	36
Gráfico 7: Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, por sexo, para el periodo 2012-2018.....	37
Gráfico 8: Consejeros y Consejeras del Gobierno de Aragón, año 2018.....	38
Gráfico 9: Personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, incluidos Organismos Autónomos, por sexo, para el periodo 2012-2018.....	39
Gráfico 10: Titulares de la Consejería del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, durante el periodo 2013-2018.....	39
Gráfico 11: Personal del Instituto Aragonés de Servicios Sociales, por sexo, para el periodo 2013-2018.....	42
Gráfico 12: Distribución por género del personal del IASS en puestos de responsabilidad.....	53
Gráfico 13: Personal nombrado por libre designación en puestos de responsabilidad del IASS.....	58
Gráfico 14: Representación por género de los altos cargos del IASS durante el periodo 2014-2015.....	59
Gráfico 15: Distribución por sexo de las Jefaturas de Servicio, Jefaturas de Sección y Jefaturas de Negociado del IASS, año 2015.....	64
Gráfico 16: Titulaciones correspondientes a los puestos de responsabilidad del IASS (2014).....	65
Gráfico 17: Titulaciones correspondientes a los puestos de responsabilidad del IASS (2015).....	66
Gráfico 18: Trabajadores/as Sociales en puestos de responsabilidad del IASS, según género.....	68

¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical.

## ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1: Orla de primera promoción de Asistentes Sociales.....	21
Imagen 2: Organigrama Instituto Aragonés de Servicios Sociales en 2018.....	41
Imagen 3: Extracto-resumen de la base de datos de recopilación de la información año 2014.....	51
Imagen 4: Distribución personal del IASS, por género y tipo de puesto, año 2014.....	54
Imagen 5: Distribución personal del IASS, por género y tipo de puesto, año 2015.....	55
Imagen 6: Distribución del personal del IASS por sexo según características del puesto (valores medios periodo 2014-2015).....	59
Imagen 7: Titulares, según sexo, de los puestos de Secretario/a General y Secretarios/as de Alto Cargo para los años 2014-2015.....	61
Imagen 8: Titulares, según sexo, de los puestos de Directores/as Provinciales y Subdirectores/as Provinciales para el año 2014.....	63
Imagen 9: Titulares, según sexo, de los puestos de Directores/as Provinciales y Subdirectores/as Provinciales para el año 2015.....	63
Imagen 10: Puestos de responsabilidad ocupados por trabajadores/as sociales (2014- 2015).....	66
Imagen 11: Hombres y mujeres en puestos de libre designación del IASS, según titulación (2014-2015).....	69
Imagen 12: Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón 2013.....	88
Imagen 13: Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón 2014.....	88
Imagen 14: Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón 2015.....	89
Imagen 15: Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón 2016.....	89
Imagen 16: Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón 2017.....	90
Imagen 17: Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón 2018.....	90
Imagen 18: Extracto de la Orden de 1 de febrero de 2014, RPT del IASS.....	92
Imagen 19: Base de datos de registro de la información sobre el personal del IASS (2014).....	94
Imagen 20: Base de datos de registro de la información sobre el personal del IASS (2015).....	97
Imagen 21: Recorte noticias del Informe sobre el empleo Público en la Administración General de la DGA.....	102

¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical.

## 1. INTRODUCCIÓN

No somos iguales. Esta afirmación resulta evidente para muchas personas, mientras que otras parecen no tenerlo claro. La pregunta es: ¿merece la pena seguir investigando en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Durante mi experiencia universitaria como alumna de grado de Trabajo Social, observé que la mayoría de alumnas del grado eran chicas, habiendo apenas seis chicos en el aula. De manera similar, aprecié la misma pauta en varias promociones de diferentes años, así como en cursos de formación que he ido realizando relacionados con esta profesión.

Conforme fui adquiriendo conocimientos, formación y una visión más crítica de la realidad social en la que vivía, me di cuenta de que la mayoría femenina en el alumnado de Trabajo Social no se correspondía con el profesorado. Este aspecto me hizo reflexionar acerca del futuro laboral que con mi formación podría llegar a conseguir.

La cuestión de género desde la perspectiva del Trabajo Social empezó a llamar cada vez más mi atención, llegando a cuestionar mis propias elecciones personales. La existencia de profesiones diferenciadas socialmente en función del género, hizo que me preguntara si realmente aquello a lo que nos dedicamos y lo que somos, es una elección personal o, por el contrario, atiende a un conjunto de factores sociales externos que nos condicionan a lo largo de nuestra vida, haciendo que nos posicionemos en el lado que nos corresponde por nuestra feminidad o masculinidad.

Por todo ello, con la intención de ahondar en los razonamientos y contradicciones que discurrían en mi mente, decidí poner en marcha la presente investigación, de cara a conocer la situación real de las mujeres trabajadoras sociales, como es mi caso, sobre todo en el plano laboral.

En una etapa más reciente, durante la preparación de procesos selectivos de oposición para la Administración Pública de Aragón, los cuáles continuo estudiando en la actualidad, persiste la presencia mayoritaria de mujeres que quieren acceder al empleo público como trabajadoras sociales. Ocurre lo mismo en este Máster de Relaciones de Género, donde la presencia de mujeres es casi exclusiva. Es aquí donde el proceso de observación que venía realizando desde los inicios de mi formación comienza a convertirse en todo un proceso de extrañamiento personal.

Las expectativas profesionales a las que aspiro se fundamentan en lograr una gran carrera profesional dentro de la Administración Pública Aragonesa, concretamente dentro del Sistema Público de Servicios Sociales de Aragón. Para ello, considero indispensable conocer la situación existente respecto al personal público de Servicios Sociales, orientando mis esfuerzos a detectar cuestiones que van a afectar al desarrollo de mi carrera profesional, y por ende, a la de muchas más mujeres con aspiraciones similares.

La igualdad de oportunidades y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo, especialmente dentro de una institución pública debería ser un mandato cumplido, sin embargo es vulnerado. Son las mujeres las que ven perjudicada su carrera profesional, incluso dentro del Trabajo Social como profesión feminizada, debido a la discriminación laboral por razón de género.

Lo que observo en un entorno cercano, dada mi situación dentro del proceso selectivo de oposición para el Gobierno de Aragón, junto al hecho de mi reciente incorporación como funcionaria interina en esta misma Administración y las experiencias transmitidas por trabajadores y trabajadoras sociales que he podido conocer, reflejan una enorme desproporción entre el peso que tienen las mujeres como empleadas públicas en el sector de los Servicios Sociales y su representación en puestos de responsabilidad y toma de decisiones dentro del mismo.

Nos encontramos ante una distribución desigual del poder, en la que el género afecta directamente al desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, que se acentúa todavía más en una profesión feminizada como es el Trabajo Social. De esta premisa parte mi motivación principal en cuanto a expectativas profesionales y la justificación de la elección de la temática de este Trabajo de Fin de Máster.

Por lo tanto, mi objetivo con esta investigación, es describir y analizar las características de la desigualdad laboral por razón de género dentro de la Administración Pública Aragonesa, en concreto, dentro del Instituto Aragonés de Servicios Sociales como Organismo Autónomo encargado de la prestación de los mismos, así como las razones y mecanismos que conducen a esta situación ¿Tendré las mismas posibilidades de ascenso que los hombres? Veamos qué nos depara esta investigación.

## 2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Los planteamientos de partida me sitúan ante una división sexual del trabajo, determinada históricamente. Además, tal división de los empleos actuales atiende a un orden jerárquico en función de la valoración social que reciben, siendo los sectores masculinizados los que reciben una mayor valoración y consideración social, relegando el trabajo femenino a un segundo lugar.

Las profundas raíces que han consolidado esta situación se ubican en el tradicional desarrollo, por parte de las mujeres, de los trabajos domésticos, de cuidado y atención, así como los centrados en labores de servicio. Este ADN claramente discriminatorio ha quedado arraigado en las sociedades actuales, llegando a instaurarse fuertemente en la modernidad cultural, en la modernización industrial, en el Estado de Bienestar, en los estudios universitarios, etc. Sumando todos estos factores, a parte de la problemática señalada, aparece el concepto de segregación vertical, siendo escasas las mujeres en puestos de responsabilidad en cualquiera de los sectores económicos actuales.

Con un simple vistazo a nuestro alrededor se puede observar cómo el género constituye un factor determinante en múltiples aspectos de la vida diaria que, pese a los esfuerzos de cambio, todavía no ha sido superado. No obstante, ¿qué ocurre en el mundo laboral?

La intención de esta investigación es conocer empíricamente el grado en el que la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón se encuentra feminizada en el sector de los Servicios Sociales, analizando la estructura orgánica y directiva, con el objetivo de comprobar cómo se refleja la presencia de mujeres en los diferentes niveles organizativos.

Lo novedoso de esta cuestión, aparte de conocer si las mujeres se concentran altamente en carreras y profesiones como el Trabajo Social, es descubrir la división sexual en la distribución jerárquica en la Administración Pública de Aragón, cuyas vías de acceso son el concurso de méritos y capacidad, o el nombramiento de libre designación. La hipótesis a este respecto es que las mujeres experimentan una clara discriminación laboral, puesto que siendo mayoritarias en el sector de los Servicios Sociales, tienen una escasa presencia en los cargos directivos medios y altos en esta misma materia.

Una vez establecido el punto de partida, el siguiente paso es establecer las líneas estratégicas a través de las cuales abordaré el tema. En concreto, me interesa indagar sobre las causas de la feminización de la que veníamos hablando en el ámbito de los Servicios Sociales, sobre todo en lo referente al empleo público.

De manera resumida, la estructura de la investigación es la siguiente. En primer lugar analizaré las principales normas legislativas referentes a la igualdad en el empleo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto a nivel estatal como a nivel autonómico aragonés. Para ello, profundizaré en los aspectos más relevantes para esta investigación, desglosando los matices pertinentes y comprobando posteriormente hasta qué punto la legislación es efectiva y cumplida por los poderes públicos. ¿Se adecúa el marco legal con la realidad?

Tras ello, abordo la temática de la investigación con una revisión bibliográfica, donde, como he mencionado, son dos los aspectos en los que profundizaré: la feminización laboral en el sector de los Servicios Sociales, detallando las causas y analizando la situación actual, y por otro lado, el grado de segregación vertical o techo de cristal en la profesión del Trabajo Social en el empleo público, diferenciado en este punto los procedimientos de acceso a los puestos de responsabilidad teniendo en cuenta la variable de género.

A continuación y centrando el prisma en las diferencias por género en el empleo público, el siguiente paso es aportar datos objetivos acerca de la situación relativa a la ocupación de altos cargos y puestos de responsabilidad en la Administración General del Estado y posteriormente, de la misma manera, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Se trata, por tanto, de mostrar una radiografía de la presencia de mujeres a lo largo de varios años en los puestos de máxima responsabilidad, señalando los rasgos discriminatorios y diferencias por género a la hora de acceder a un determinado cargo público.

Por último, reseñar brevemente que el objetivo general de la investigación, que desarrollaré materialmente en la parte metodológica, está directamente relacionado con mi motivación principal descrita en la introducción, mis expectativas profesionales. Si bien es evidente la desigualdad laboral en el mercado de trabajo actual y en el sector público, la presente investigación medirá las dimensiones de esta brecha de género, comprobando el grado de infrarrepresentación femenina en la estructura orgánica y directiva de los Servicios Sociales públicos de Aragón, reflejando la contradicción que se produce en los niveles inferiores jerárquicos.



### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 Feminización laboral: luces y sombras

##### 3.1.1 El inicio de la mujer trabajadora

La incorporación de las mujeres al trabajo productivo en España viene determinada por la Revolución Industrial de finales del siglo XIX (Arbaiza, 2000). En ese momento histórico la división sexual del trabajo estaba lejos de ocurrir, pues las mujeres se dedicaban a lo mismo que los hombres, el trabajo en las fábricas. La razón que justificaba que las mujeres salieran del hogar para ir a trabajar era a los ojos de la sociedad y de los hombres, meramente económica: “¿Por qué trabajaban las mujeres? La respuesta en todos los casos era que lo hacían por necesidad, argumentando que el salario era insuficiente para que el obrero atendiera sus necesidades y las de su familia” (Arbaiza, 2000:446).

Como vemos, los inicios del trabajo productivo femenino respondían teórica y socialmente a este razonamiento, lejos de acercarse a una razón de expectativas, de cambio social o de elecciones libres por parte de las mujeres. El temor que infundía el hecho de que las mujeres fueran trabajadoras y, por consiguiente, la negación a este cambio de roles, hacía que el pensamiento general se fundara en que los salarios que proporcionaba el trabajo de los obreros en las fábricas no posibilitaba la suficiencia económica de una familia. Como indican Mora y León (2011), el modelo de “gana pan”<sup>1</sup> no llegaba a ser una realidad, sino más bien una aspiración de los obreros.

Lo que ocurría en el siglo XIX era que el contexto de referencia y las necesidades de supervivencia del grupo, justificaban los comportamientos que se desviaban respecto a la moralidad predominante, que identificaba a las mujeres de forma automática y exclusiva con las tareas del hogar y los cuidados, y pese al hecho evidente e innegable de la capacidad de las mujeres para trabajar, independientemente de las razones que hubieras sido empleadas para justificarlo, el objetivo era siempre reorientar el comportamiento de las familias trabajadoras hacia un modelo de organización social en el que la separación de los espacios y el consiguiente reparto de funciones diferenciadas entre hombres (ganador de pan) y mujeres (amas de casa) fuera una realidad.

En este punto es importante resaltar que, el acceso de las mujeres al trabajo ha ido aumentando de manera continua, sí, pero no excluye que nuevas formas de discriminación surjan y avancen al mismo tiempo.

Para Frutos (2004), tras la incorporación de la mujer al trabajo, el foco de preocupación se centra en otro aspecto: las condiciones laborales. La autora describe la situación de las mujeres trabajadoras tras la Segunda Guerra Mundial, afirmando que en siglo XX, en España sus condiciones laborales y salariales eran peores e inferiores a las de sus compañeros. Por lo tanto, la variable género es determinante.

---

<sup>1</sup> Ganador de pan: Referencia a una figura caracterizada por el género masculino. “Hombre adulto cabeza de familia cuya responsabilidad principal es proveer de medios de vida a su familia (personas dependientes, descendientes y su pareja) a través de la actividad profesional a tiempo completo” (Mora y León, 2011:118).

De acuerdo con ello, las autoras Barberá, Ramos y Sarrió (2003), reafirman que los cambios sociales no han logrado romper las clásicas relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, y mucho menos en el ámbito laboral. La brecha salarial, la existencia de profesiones altamente feminizadas, jornadas parciales mayoritariamente desempeñadas por mujeres, una conciliación engañosa o el hecho de que el techo de cristal esté presente en prácticamente todas las profesiones revelan que la desigualdad laboral está presente todavía en la actualidad (Calvo y Picontó, 2016).

### 3.1.2 Los empleos de ellas y los empleos de ellos

El aumento de las mujeres en el mercado de trabajo en los últimos años en España no está conllevando una disminución de la segregación laboral. Al contrario, como indican De Luis, Garrido, Urquizu y Vicente (2007), se está observando claramente el aumento de la segregación ocupacional por sexo. Por ello, la deducción es que la mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha realizado en ocupaciones que ya estaban previamente feminizadas, por lo que las diferencias, lejos de disminuir, aumentan.

Para comenzar con este análisis, resulta necesario identificar la segregación horizontal<sup>2</sup> (también llamada feminización laboral o división sexual del trabajo), entiendo por ello el hecho de que “las mujeres que trabajan se agrupan en unas cuantas áreas tradicionalmente asociadas al rol femenino, y el resto de ramas de actividad continúan siendo masculinizadas”. Mientras que la segregación vertical (o también denominada techo de cristal) “consiste en la inexistencia o minoría de mujeres en puestos de responsabilidad de nivel directivo”, aspecto que desarrollaré en el siguiente epígrafe<sup>3</sup> (Frutos, 2004:9-10).

Son muchos los estudios y datos recogidos en torno a la distribución por sexo o género de las ramas de enseñanza y formación, y de todos ellos, se desprende cierto consenso entre los diferentes investigadores.

Si nos remitimos unos años atrás, se comienza a observar la tendencia segregadora. Siguiendo a Frutos (2004), ya en el curso 1970-71 la situación era notablemente desigual, dado que apenas un 5% de universitarias escogían la rama Técnica, frente a un 40% de hombres. En estos años, la rama preferente de formación por la que se decantaban las alumnas eran las Ciencias Sociales y Humanidades, con un 70% de representación femenina en la Universidad.

Para el año 1990-91, se redujo el peso de mujeres en la rama de Humanidades y se incrementó en Ciencias Sociales, al igual que en la rama Técnica, pero en esta última en mucha menor medida y de manera muy lenta, con menos del 10%.

Los datos del año 2000-01 elaborados por el Consejo de Coordinación Universitaria (2002) (citado por Frutos, 2004), indican que la tendencia anterior continua en la misma línea. Las ramas de enseñanza universitaria donde predominan las mujeres eran Humanidades (12,4%), Educación (12,5%) Ciencias Sociales (18,6%) y Ciencias de la Salud (9,8%), frente al predominio de hombres

---

<sup>2</sup> Al ser diversa la terminología empleada por los autores para referirse a este fenómeno, de ahora en adelante emplearé “feminización”.

<sup>3</sup> Ver “Techo de cristal” en el apartado 3.2.

en la rama Técnica (37,6%) y en Ciencias de la Economía (16,6%). En este punto, cabe poner en relación la profesión del Trabajo Social, que como la Federación Internacional de Trabajadores/as Sociales (FITS) indica en el año 2014, se enmarca dentro de las Ciencias Sociales y Humanidades.

El carácter sexuado de las carreras profesionales no se ha alterado con el aumento del nivel formativo de las mujeres, sino que ha ocasionado mayor presencia de mujeres en sectores de empleo que ya estaban feminizados, que justamente coinciden con empleos de tipo relacional, como decía, donde se enmarca el Trabajo Social y los Servicios Sociales.

Los datos más recientes al respecto han sido recopilados por el Instituto Nacional de Estadística (2018), que en la Encuesta de Población Activa del año 2017, hace referencia a la situación laboral de las mujeres en España, analizando diversos aspectos. Destaco los más significativos en la tabla 1.

Tabla 1: Distribución de las mujeres ocupadas, por tipo de puesto en el año 2017 en España.

<b>Ocupadas por rama de actividad</b>	Comercio al por mayor y al por menor (17,4 %)
	Actividades sanitarias y de servicios sociales (14,2 %)
<b>Ocupadas según tipo de ocupación</b>	El 29,4% son trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.
<b>Ocupadas por tipo de puesto laboral</b>	El 76,1% de las mujeres ocupadas son empleadas (con jefes y sin subordinados).
	El 7,7% son ocupadas independientes (sin jefes ni subordinados).
	Un 6,1% de mujeres son mandos intermedios
	El 5,1% encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares
	El 4,5% directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal.
	Un 0,3% eran directoras de empresa grande o media

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2018).

La tabla 1 refleja la tendencia actual del trabajo femenino, que se mantiene siguiendo el curso tradicional de la historia. Muestra sectores feminizados y escasa representación de mujeres en puestos, como se observa, de mayor responsabilidad.

En los últimos años, las diferencias en los niveles educativos de hombres y mujeres se han reducido considerablemente y las mujeres tienen en la actualidad niveles de educación más altos que los

hombres, pero existe, sin duda, una clara disparidad entre el nivel de estudios que alcanzan las mujeres y sus situaciones profesionales y los puestos laborales que ocupan.

Las mujeres son un porcentaje muy elevado de la fuerza laboral en determinados sectores como sanidad, servicios sociales, educación o comercio al por menor, y los hombres ocupan la mayoría de los puestos de alta dirección y los trabajos manuales.

Añade el INE (2018), que en la actualidad, siguen existiendo considerables diferencias en las condiciones y características laborales tanto en la oferta como en la demanda de trabajo en ambos sexos, que condicionan altamente la carrera profesional de las mujeres y supone la reproducción de las brechas de género.

### 3.1.3 Desprestigio social y laboral

La división sexual del trabajo implica otorgar un valor diferente al trabajo realizado por hombres y por mujeres. Como expresa Frutos (2004), la producción masculina tiene más valor que la femenina, pese a que a menudo son idénticas. Como he mencionado anteriormente, la variable género es indudablemente determinante.

Este aspecto se refleja en el desempleo, entre otros, que es esencialmente femenino. Aspecto que no parece preocupar en demasía a la opinión general y que siguiendo a Frutos (2004), tiene un grado de tolerancia elevado por la cuestión de género. Explica la autora que, las mujeres que se encuentran en situación de desempleo no son consideradas de la misma forma que los hombres parados, debido a que el pensamiento de la sociedad no percibe gravedad si el sujeto parado no es el hombre, pues es el cabeza de familia, el encargado de sustentarla.

Ocurre lo mismo con la desvalorización de las titulaciones académicas feminizadas. Cuando se feminiza un título académico, una profesión o un sector de empleo concreto, el número de chicas que quieren aspirar a ese título o mercado laboral aumenta, por lo que pierde valor dada la relación existente entre el prestigio social y la demanda del empleo de la que se trate.

Pero, ¿cuál es la razón del desprestigio del trabajo femenino? La respuesta hasta hace relativamente poco tiempo era la falta de cualificación de los empleos que ocupan las mujeres y, por otro lado, la escasa formación de las mujeres producida por las dificultades de su acceso a la educación. Sin embargo, la transformación de la realidad en la que vivimos desde hace tiempo, ha dejado sin valor este argumento, ya que, en las últimas décadas las mujeres han sobrepasado a los varones en aspectos formativos y de cualificación profesional, incluyendo la formación universitaria y el rendimiento académico (Frutos, 2004).

El distanciamiento entre los logros educativos alcanzados por las mujeres y las posiciones que éstas ocupan en el mercado de trabajo, constituye un buen ejemplo, no sólo de las diferencias, sino de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, y que se plasman en la construcción sexuada de la cualificación (Frutos, 2004:2).

Cuando la cualificación ya no es un motivo de discriminación hacia la mujer trabajadora por su similitud a la formación profesional de los hombres, reaparece la discriminación directa por razón de sexo o género. Es decir, a las mujeres trabajadoras, por el hecho tan fundamental como tener un

trabajo, se les priva de su expresión de género femenino y se espera que adopte una identidad laboral caracterizadamente masculina para que su trabajo tenga valor. Añaden Agut y Martín (2007) que muchas mujeres se ven forzadas a adoptar actitudes propias del género masculino en el desempeño profesional, que adquiere mucha mayor fuerza cuando más alta es su posición jerárquica en la empresa u organización privada e incluso en la Administración Pública.

### **3.1.4 Trabajo doméstico y Trabajo Social ¿Casualidad o socialización patriarcal?**

No es Frutos (2004) la única en concluir que la distribución sexual del trabajo no es fortuita, sino que invita a reflexionar acerca del proceso de socialización que envuelve a las personas, chicos y chicas, y que incide de manera directa en sus elecciones personales, entre ellas, la formación profesional. Establece que la familia, la escuela o los medios de comunicación contribuyen a reproducir y difundir numerosos estereotipos de género. Por ello, las actividades laborales o funciones que la sociedad asigna a lo masculino o femenino se corresponde con los datos reales que giran en torno al empleo, tanto en el pasado como en la actualidad.

A lo largo de la socialización, los valores de la masculinidad y feminidad atribuidos a cada sexo son incorporados y reproducidos, afirman Barberá, Ramos y Sarrió (2003:269), “como si de una segunda piel se tratara”. Así, las personas generan estilos de vida, expectativas y actitudes sociales diferenciadas, donde el sistema sexo/género supone un elemento transversal.

A este respecto, la expansión del empleo público ha supuesto un incremento en el trabajo de las mujeres, sobre todo en las ramas administrativas, en educación, salud y servicios sociales, que, como señala la autora, son consideradas idóneas para las mujeres por su carácter asistencialista.

Además, como anteriormente he apuntado, siguiendo a Frutos (2004), las mujeres se decantan por lo empleos en sectores considerados como relacionales, de contacto con las personas, donde se incluye el Trabajo Social y su carácter de atención personal y directa a los usuarios y usuarias. Lo vemos en un estudio del Consejo Económico y Social de España (2016), que analiza la estructura de la población activa por ámbitos de estudio y sexo, determinando que un 1,3 % de mujeres se dedican a la atención profesional desde los Servicios Sociales, frente a un 0,3 % de hombres.

Los datos del citado Consejo, confirman indudablemente que la profesión del Trabajo Social está representada con un 95% de mujeres y que “rara vez cabe encontrar un ejemplo tan paradigmático de monopolio femenino” (Berasaluze, 2009: 134). Con frecuencia el alto grado de feminización de la profesión del Trabajo Social apenas se percibe, ya que su elección, siguiendo a Báñez (2005), es considerada como algo natural y no como el resultado del proceso de socialización que promueve la identificación de los jóvenes con los estereotipos sociales tradicionales de género, especialmente en lo que se refiere a la división sexual del trabajo.

En una publicación anterior, Báñez (1997) determina que la presencia mayoritaria de mujeres, que apreciamos de manera muy visual en la imagen 1, en la profesión del Trabajo Social se debe a que tal profesión asume formalmente y de manera institucionalizada una serie de atenciones y cuidados, que tradicionalmente han realizado las mujeres por su propio rol familiar. Añade que, del mismo modo se ha legitimado socialmente la unión de este ejercicio profesional con la sensibilidad y no con la inteligencia.

Imagen 1: Orla de primera promoción de Asistentes Sociales.



Fuente: Báñez (2005).

El hecho de que el Trabajo Social sea, desde el origen, una profesión altamente feminizada, encuentra sus bases en la reproducción de los roles sociales interiorizados por las mujeres. Así, el orden moral y los patrones de comportamiento propios de las mujeres hacen que las prácticas discriminatorias no sean percibidas como tales, sino que adquieren una visión naturalizada y normalizada. Así, “las ocupaciones que se asignan a las mujeres en el mercado de trabajo representan una especie de prolongación de las actividades que se realizan en la esfera familiar” (Báñez, 1997:175).

Concluye la autora, en esta misma línea, que el Trabajo Social se identifica, a nivel de percepción social, continuamente con el trabajo doméstico, ya que conlleva inherentemente cierta semejanza con una presunta sensibilidad afectiva y dedicación a los demás.

### **3.2 Techo de cristal en una profesión de mujeres**

#### **3.2.1 Factores latentes**

La anteriormente mencionada segregación vertical o techo de cristal<sup>4</sup>, es otro de los temas importantes que me ocupa en esta investigación, puesto que la presencia femenina en los niveles más altos de responsabilidad tiene un carácter minoritario. Concretamente, el concepto de techo de cristal se define como “la última barrera basada en prejuicios hacia las mujeres que impide el avance de éstas a posiciones de alto nivel, quedándose estancadas en los niveles medios de la dirección” (Agut y Martín 2007:202). Añade Frutos (2004), que para el año 2001, ya en pleno siglo

<sup>4</sup> Al ser diversa la terminología empleada por los autores para referirse a este fenómeno, de ahora en adelante emplearé “techo de cristal”.



XXI, la ocupación de las mujeres en estos puestos tiene una representación muy inferior respecto a los hombres, siendo tan solo una de cada veinte.

En la revisión teórica realizada por Agut y Martín (2007), la idea principal se desarrolla entorno al evidente desequilibrio entre hombres y mujeres que ocupan puestos de trabajo de alta responsabilidad. Nuevamente es la cuestión de género el aspecto que determina tal situación.

Las autoras diferencian entre factores externos e internos que dificultan el acceso de las mujeres a puesto de responsabilidad. Si centramos el foco en las barreras más significativas a nivel externo para las mujeres que desean promocionar profesionalmente, encontramos los estereotipos de género, la segregación ocupacional (horizontal y vertical), la discriminación laboral de las mujeres, el acoso sexual y psicológico en el trabajo, menores oportunidades de desarrollo de carrera en la organización, ausencia de una política laboral que realmente favorezca la conciliación y, como no, las dificultades que enfrentan las mujeres a la hora de compartir las responsabilidades domésticas y del cuidado.

Siguiendo con Agut y Martín (2007), los factores internos (ver tabla 2) serían la baja autoeficacia en cuestiones tradicionalmente masculinas y la formación, como he apuntado anteriormente, en áreas tradicionalmente femeninas, como es el caso del Trabajo Social.

Tabla 2: Factores externos e internos que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

<b>Factores externos</b>	
Estereotipos de género	La cultura asume que los hombres poseen rasgos deseables como la decisión o la fortaleza, mientras que las mujeres representan la pasividad o la sumisión. Además, existe la convicción de que los hombres son mejores directivos que las mujeres porque ellas siempre priorizan sus responsabilidades familiares.
Segregación del mercado de trabajo	Las mujeres se concentran en determinadas profesiones (feminización), donde paralelamente permanecen ancladas a los niveles más bajos de la jerarquía laboral (techo de cristal)
Discriminación laboral de las mujeres	Pese a que la discriminación directa ha sido erradicada por el sistema de denuncias, su manifestación ahora es mediante la discriminación indirecta, más difícil de descubrir y denunciar.
Acoso sexual en el trabajo	Crea un entorno hostil para las trabajadoras, deteriorando su salud física y psíquica, con un enorme impacto.
Acoso psicológico en el trabajo	Se produce de forma sistemática y continuada, lo que fomenta el abandono del empleo por la mujer acosada.
Menores oportunidades de desarrollo de la carrera en la organización	Entorno a los 30-40 años de edad se considera el auge de la carrera profesional, justo cuando en esa misma etapa, los estereotipos de género indican que las mujeres deben mostrar más dedicación a la familia (hijas e hijos). Incluso las mujeres que no son madres son vistas como madres potenciales.

Ausencia de política laboral de conciliación	Las mujeres hacen mayor uso de las medidas de conciliación, que deja en vano el objetivo perseguido por las mismas y no se alcanza la corresponsabilidad real.
Falta de corresponsabilidad	Tener que asumir más roles, tanto dentro como fuera de casa, dificulta la carrera profesional de las mujeres.
<b>Factores internos</b>	
Baja autoeficiencia en cuestiones tradicionalmente masculinas	Refiere a las creencias de las mujeres en sus propias capacidades para manejar situaciones futuras de alta dirección en una ocupación dominada por los hombres. Ellas pueden llegar a creerse la profecía inculcada por la sociedad y hacer que acabe ocurriendo.
Formación tradicionalmente femenina	La vocación social o educativa se consideran tradicionalmente femeninas y son las más feminizadas.

Fuente: Elaboración propia a partir de Agut y Martín (2007).

Reaparece aquí la idea de que la socialización que reciben las personas afecta a sus elecciones formativas profesionales. Por consiguiente, podemos afirmar que la feminización temprana durante las etapas de formación, ocasiona la existencia del techo de cristal. Se trata de una cadena circular de patrones, fuertemente arraigada, que se suceden continuamente y desemboca en la clara brecha entre los géneros, que resulta más nítida cuanto más alto es el puesto.

Además, me gustaría resaltar la consideración de la baja autoeficiencia de las mujeres y la formación profesional de las mismas en áreas femeninas, como factores causales del techo de cristal. La presión social resulta tan fuerte que incluso las mujeres se autoperciben como poco productivas laboralmente en determinados empleos, por lo que reniegan de aquellos que están más masculinizados. Considerando que los factores internos son consecuencia directa de los factores externos, la culpabilización de las mujeres o su colaboración a la existencia del techo de cristal no debe tener cabida, sino que, como se observa, responden a cuestiones ajenas y sociales que les inciden directamente.

La mencionada clasificación no es la única. Por su parte, Barberá, Ramos y Sarrió (2003) analizan los distintos elementos del techo de cristal considerando que todos interactúan entre sí, dando lugar a un efecto impermeable que imposibilita a las mujeres cruzarlo. Su clasificación es la siguiente:

En primer lugar, en la tabla 2 se identifican las barreras internas asociadas a la identidad de género femenina, concluyendo que una socialización femenina hace que las mujeres desarrollen actitudes e intereses laborales y personales que se alejan de la promoción profesional.

En segundo lugar, en la misma tabla aparecen las barreras externas asociadas a la cultura organizacional de las empresas y como de las Administraciones Públicas, y a los estereotipos de género contribuyen, para estas autoras, nuevamente a la consolidación del techo de cristal. Indican en este punto varios factores: organizaciones dominadas por hombres y valores que excluyen lo



femenino; una cultura organizacional caracteriza, entre otras cosas, por la escasez de mentorización de mujeres en el trabajo; o políticas de conciliación inadecuadas.

En tercer y último lugar, el análisis de los factores causantes del techo de cristal se debe también a las barreras provocadas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares. Argumentan que los puestos de dirección se asocian a largas jornadas y movilidad geográfica, cuestión incompatible con el papel de madre y esposa que compete a las mujeres.

En relación a este último aspecto, me gustaría añadir el prisma que ofrece Clancy (2007), donde recoge la opinión de varias mujeres con el objeto de entender el porqué del techo de cristal. En sus declaraciones, las mujeres afirman haber renunciado a su carrera profesional por las obligaciones familiares, pero mantienen que esa elección ha sido libre y personal. No están dispuestas a delegar las funciones del hogar y del cuidado de los hijos a los hombres de su familia o maridos porque no confían en que lo hagan bien.

La mitad de las mujeres entrevistadas afirman que se alejaron del mundo laboral por razones familiares; el para el 27% la razón es que no encontraban satisfacción en su trabajo; y el 10% indicó que tenía que cuidar de padres de avanzada edad (Clancy, 2007).

Una vez más, nos encontramos ante procesos de socialización subyacentes que determinan en gran manera las elecciones “personales” de las mujeres. Para ellas, a diferencia de los hombres, trabajar implica el sacrificio de la familia, de una manera o de otra. Así, los resultados del patriarcado como orden social existente desde el pasado hasta el día de hoy, ha calado tan profundo y está tan anclado, que las personas parecen no observar que está ahí, y lo interiorizan como el único orden social válido.

En contraste, Aragón y De Anca (2007), muestran que un 84% de mujeres considera un gran sacrificio la falta de tiempo para ellas mismas en mayor medida que la falta de tiempo para su familia. Además, ponen de relieve que el ritmo al que avanza la igualdad de género en el terreno laboral es excesivamente lento.

### *3.2.1.1 Mujeres directivas ¿Súper heroínas?*

La idea que desprende el título de este apartado, es decir, que las mujeres que ocupan altos cargos o puestos de gran responsabilidad son mujeres increíbles o excepcionales se fundamenta en su escasez y la creencia de que dedican a su trabajo una especial dedicación. Pensamiento que no se extiende a los hombres, que no requieren ser súper héroes para realizar una actividad profesional de dirección.

La base de este razonamiento responde a la consideración de que las mujeres están menos capacitadas para trabajar en los mismos puestos que los hombres, y que por ello, hay menos mujeres en la alta dirección. Además, esas mujeres sufren la consecuencia directa de responder a expectativas “extras” sobre su desempeño profesional, así como el hecho de tener que estar demostrando que efectivamente son dignas de ocupar esa posición.

Cabe pensar que, en lo referente al empleo público, las mujeres pueden llegar a tener un mayor acceso a puestos de dirección y responsabilidad, pero los datos muestran que su presencia sigue

siendo minoritaria. Si bien en el acceso al empleo público las mujeres no han sido seleccionadas libremente, sino que han superado un proceso de oposición, se mantiene fuerte la barrera para ellas en el acceso a niveles superiores de la Administración, sobre todo, según el modo de acceso al cargo. Veremos cómo la promoción interna es la vía de acceso preferente de las mujeres para el ascenso, mientras que en los procesos de libre designación, la discriminación juega papel central para ellas.

La escasa presencia de mujeres en puesto de responsabilidad ocurre en la empresa privada de manera muy acusada, e incluso en las instituciones públicas, su presencia es mucho menor que la de hombres. El techo de cristal y la casi inexistente representación femenina en organismos y Administraciones Públicas de todos los niveles territoriales hace que las mujeres desempeñen el liderazgo profesional enfrentando dos tipos de prejuicios bien diferenciados, que según establecen Barberá, Candela y Ramos (2011) son descriptivos y prescriptivos.

En primer lugar, los prejuicios descriptivos se refieren a que por el hecho de ser mujer va a desempeñar mal el rol de líder. Este aspecto llama notablemente la atención si se trata del empleo público, donde las mujeres acceden a la dirección tras un proceso de valoración de méritos y capacidad, donde se compete de manera libre con otras personas en igualdad de condiciones, tal y como establece la normativa sectorial al respecto.

Y en segundo lugar, los prejuicios prescriptivos hacen alusión a una evaluación desfavorable del trabajo de las mujeres que ejercen como líderes al considerarse este rol incompatible con la feminidad.

Pero la historia va más allá. Acceder a puestos de responsabilidad en un sector de empleo feminizado es difícil para las mujeres, pero existe una mayor presión y dificultad en sectores donde el grueso de los trabajadores es masculino. Señalan Agut y Martín (2007), que tanto en el primer caso como en el segundo, si una mujer ejerce un puesto de dirección ha de asumir un modelo de comportamiento masculino para ser aceptada y respetada, lo que conlleva a que muchas de estas mujeres renuncien forzosamente a su personalidad e identidad de género. De forma que si una mujer es capaz de mantener un alto cargo y triunfa, se la verá socialmente como alguien diferente a su grupo de referencia, como una mujer masculina (Báñez, 2005:93).

Al hilo de esta idea, Loden (1978), citado por Barberá, Ramos y Sarrió (2003), señala la existencia de modelos directivos y de liderazgo masculinos y femeninos.

Un estilo de liderazgo masculino se caracteriza por la competitividad y las relaciones jerárquicas. Supone también el objetivo básico de triunfar, mediante el desarrollo de un control fuerte, estrategias y análisis, que en ningún caso conllevan implicaciones emocionales. Por el contrario, veamos el estilo de liderazgo femenino, que irá enmarcado dentro de los comportamientos propios naturales de las mujeres. El estilo femenino se basa en la cooperación y el trabajo en equipo, con la finalidad de lograr la máxima calidad. Asimismo, las mujeres ejercen un control reducido, y dan más importancia a la comprensión y a la colaboración.

Como se observa, son bien distintos, lo cual no implica que sean mejores o peores a efectos de rendimiento, sino que socialmente el estilo femenino es considerado con menor valor en el ámbito de las relaciones laborales.

No se trata, por tanto, de que las mujeres adopten comportamientos propios “masculinos”, los cuales no existen como tal, sino que, como acertadamente apuntan Barberá, Ramos y Sarrió, (2003), se trata de revalorizar las cualidades consideradas socialmente “femeninas” según la teoría de los roles de género.

### **3.2.2 El visible techo de cristal en la Administración Pública**

Señala Frutos (2004) que las diferencias entre el sector público y el privado son una realidad. Afirma que ya en el año 2001 en el sector de empleo público se ha logrado una representación paritaria de los sexos, con un 49,2% de mujeres. En la empresa privada los cargos de alta dirección se mantienen como espacios masculinos con un 84% de hombres directivos, mientras que los niveles de dirección equivalentes en la Administración Pública ocupados por mujeres superan el 30%, donde vemos que la paridad continúa sin existir.

Además, son pocas las mujeres que ocupan puestos directivos, tanto en la administración pública como en la empresa privada, y todavía es menor el porcentaje de aquéllas que acceden a puestos de alta responsabilidad, aun cuando se trata de ocupaciones tradicionalmente femeninas (Agut y Martín, 2007:102).

Un aspecto importante, es que las organizaciones empresariales y las Administraciones Públicas continúan percibiendo la maternidad como estado de no producción, de invalidez para el trabajo. Por lo que la compatibilización de ambos espacios, laboral y doméstico, constituyen uno de los factores con más peso en la infrarrepresentación de las mujeres en puestos de responsabilidad o alta dirección. En el empleo público, al ser la principal forma de acceso una oposición con base en criterios de igualdad, mérito y capacidad, la discriminación aparece a la hora de designar puestos concretos mediante procesos de nombramientos de libre designación, que se realiza, normalmente por los hombres que ya ocupan un alto cargo directivo y que por ello tienen el poder de decisión (Barberá, Ramos y Sarrió, 2003).

“La presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, tanto en el sector privado como en el público, es prácticamente inexistente en el primer caso y todavía baja en el segundo” (Aragón y De Anca, 2007:47). Añaden estos autores, una idea clave a este respecto, y es que, la menor presencia de mujeres en cargos de responsabilidad, tanto en el sector privado como en la administración pública, se debe, sustancialmente a un problema de decisiones, no de opciones, puesto el acceso a la formación superior de las mujeres no constituye un obstáculo grave a día de hoy.

Esta reflexión, deja ver una vez más cómo la discriminación laboral de las mujeres que aspiran ocupar altos cargos en las Administraciones Públicas es una cuestión de discriminación directa, que se fundamenta en la desigual distribución de las relaciones de poder y en un sistema organizativo que no responde al principio de igualdad de oportunidades, sino más bien a la arbitrariedad e intencionalidad.

### *3.2.2.1 Techo de cristal en los Servicios Sociales Públicos*

Pastor (2013), señala que la mayor parte de los y las de profesionales del Trabajo Social, entre un 60 y 70 %, prestan servicios en el sector público, mientras que la proporción de los mismos es mucho menor tanto en la empresa privada como en el ejercicio libre profesional.

La consolidación de un Sistema Público de Servicios Sociales, ha sido logrado gracias al Trabajo Social de mujeres, que lejos están ahora de poder acceder a la dirección o gobernanza del mismo, pese a haberlo creado con información de primera mano, proveniente del contacto directo con usuarios y usuarias, trabajo que no han hecho los hombres que ahora tienen funciones de alta responsabilidad en la materia. Resulta no menos que contradictorio.

Algunos autores (Aragón y De Anca, 20007; Godoy y Mladinic, 2009), señalan que existe un perfil de directiva española, entre cuyos aspectos relevantes han de tener formación superior, mayoritariamente orientada a las ciencias empresariales y económicas. Casualmente, al tratar el tema se puede observar cómo estas áreas o ramas formativas se corresponden con sectores masculinizados, con poca presencia de mujeres en tales campos. Además, se desprende de esta idea que la formación en otras ramas, como las Ciencias Sociales, no está entre los perfiles prioritarios de mujeres directivas en España. Nuevamente ocurre la casualidad de que una de las ramas más feminizadas no supone un perfil directivo.

Los Servicios Sociales, enmarcados en las Ciencias Sociales, no son valorados lo suficiente como para que su estudio suponga cierta trayectoria profesional y una carrera directiva. Al asociarse a los cuidados y relaciones de ayuda, tradicionalmente funciones de mujeres, se devalúa la profesión.

Como antes he señalado, siguiendo a Berasaluze (2009), el grueso de las profesionales del Trabajo Social son mujeres (95%). Sin embargo, su presencia en niveles superiores jerárquicos no se corresponde. Las trabajadoras sociales apenas tienen representación en cargos directivos y de responsabilidad, cuestión altamente llamativa y alarmante, partiendo de la base de que se trata de una profesión prácticamente exclusiva de mujeres.

“Las trabajadoras sociales estamos en una posición de subordinación y apenas ocupamos puestos de poder” (Berasaluze, 2009:136). Este aspecto incide directamente en las relaciones de poder ejercidas en el ámbito del empleo, de las organizaciones y de la propia Administración Pública, originando la consecuencia evidente de que las mujeres trabajadoras sociales no están en los lugares donde se toman las decisiones importantes, y que de manera directa les afectan como profesionales.

Siguiendo con esta autora, reafirma que son los hombres los responsables de la dirección y de la correcta distribución de los recursos, mientras que las mujeres, con escasa posibilidad de alcanzarlos, se perpetúan en su rol asistencial en niveles inferiores jerárquicos, incluso en el empleo público, en la atención directa. La idea no es minusvalorar la atención de base que prestan las mujeres trabajadoras sociales, sino criticar la escasa presencia de hombres que realizan esta función profesional.

De acuerdo con ello, Báñez (1997) establece que el reflejo de los hombres en una profesión feminizada no se corresponde con la realidad, puesto que se observa una ocupación claramente no

proporcional en favor de los hombres con cargos gerenciales de la Administración y de alta dirección.

Cuando el Trabajo Social comenzó a profesionalizarse, la formación masculina se basaba en objetivos formativos distintos a la que recibían las mujeres, según expone Rodríguez-Miñón (2017). Ellos eran alejados del asistencialismo y se les formaba entorno a las funciones directivas y organizativas. Además,

El tipo de formación que se les daba a mujeres y hombres era distinta. A las mujeres se las seguía formando para la atención directa de personas con necesidades, mientras que a los hombres se les enseñaba a administrar, gestionar y dirigir las entidades sociales, reproduciendo así los estereotipos de género (Nebreda (2009), citado por Rodríguez-Miñón (2017:36)).

Retomando a Báñez (2012) las mujeres profesionales de los Servicios Sociales continúan más presentes en los ámbitos asistenciales dentro de la jerarquía ocupacional, en las posiciones más bajas, lo que implica menor responsabilidad y salario, afirmando, asimismo que “la profesión del Trabajo Social reproduce las relaciones sociales de género y contribuye a su mantenimiento dada su desigual distribución en función del género” (Báñez, 2012:91).

Como última idea en este marco teórico que he expuesto, me gustaría resaltar el hecho de la situación de discriminatoria vertical y horizontal que sufren las mujeres en el empleo, especialmente aquellas que se dedican a una profesión feminizada parece no tener una gran repercusión para los poderes públicos, pues no se ha revertido.

¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical.

#### 4. CONTEXTUALIZACIÓN: PUNTO DE PARTIDA

A lo largo de este apartado se presentan diferentes datos desagregados por sexo de las Administraciones Públicas, tanto en la Administración General del Estado como a nivel autonómico aragonés, con el objetivo de reflejar la situación de las mujeres como empleadas públicas.

En ambos casos encontramos mayoría de mujeres en las mismas, sin embargo, los datos reflejan cómo son ellas las que ocupan menos puestos en niveles de dirección, pero son mayoritarias en puestos cuyo acceso se determina por el concurso de méritos.

##### 4.1. El caso de España

Respecto a los altos cargos de la Administración Pública del Estado, las autoras Neira, Porto y Vázquez (2010) muestran la distribución por sexo en el año 2006. Los datos revelan la masculinización de la cúpula de poder en España, siendo mucho menor la representación femenina en los cargos correspondientes a las Secretarías del Estado, Subsecretarías y Direcciones Generales. Tan solo se aprecia una distribución paritaria en el cargo titular de los Ministerios, donde, por cuestiones formales y de representación, la persona que los ocupa se encuentra más visible al público.

Tabla 3: Distribución por sexo de los altos cargos de la Administración General del Estado en el año 2006 y 2016.

Cargo	% Mujeres	
	2006	2016
<b>Ministras</b>	50	38,5
<b>Secretarías de Estado</b>	22,58	34,6
<b>Subsecretarías de Estado</b>	24,68	28,6
<b>Directoras Generales</b>	18,93	26,4

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2018) y Neira, Porto y Vázquez (2010).

Como se puede observar en la tabla 3, el techo de cristal, o como algunos autores lo han denominado en los últimos años, techo de cemento (Chinchilla, León y Poelmans, 2005), está presente en los niveles superiores jerárquicos en la Administración Pública Estatal, y continua en niveles inferiores, también considerados de alta dirección. Además, añaden Recio y Torns (2012) que tan solo un 30 % de mujeres ocupan puestos de dirección y gerencia en el año 2012, frente a un 65,9 % de mujeres que engrosan los puestos administrativos y de oficina.

Un reflejo más actual, sobre la situación presencia de mujeres en cargos ejecutivos en el Gobierno de España, proporcionado por el INE (2018), muestra que en 2016 eran cinco las mujeres que ocupaban carteras ministeriales, lo que supone una presencia femenina en el Consejo de Ministros del 38,5%. Y, en el año 2018, son más de la mitad de las Ministras, sin embargo, sus inferiores jerárquicos, también altos cargos directivos, siguen con una presencia mayoritaria masculina, como también ocurría en 2006 (tabla 3).

Pongamos ahora en comparación la representación femenina en el resto de altos cargos de la Administración General del Estado en el año 2006, con los más recientes del año 2016, actualizados a finales del 2017 (tabla 3).

Pese al notable aumento de la participación de las mujeres en el poder político en los últimos años, dicha participación aún no alcanza el cuarenta por ciento, tal y como que señala la Ley de Igualdad para una presencia equilibrada de mujeres y hombres (INE, 2018).

Como vemos, los porcentajes han aumentado desde el 2006, pero van adquiriendo diferencias significativas atendiendo al rango concreto. El mayor porcentaje de presencia femenina lo encontramos en los miembros del Gobierno, con un porcentaje del 38,5%. Por contra, las Direcciones Generales son las que tienen un porcentaje de mujeres más bajo, con un 26,4%, que pese a ser minoritario, es mayor que en 2006. Del mismo modo ocurre con las Secretarías y Subsecretarías de Estado, que se mantienen en porcentajes muy inferiores respecto a la presencia de hombres.

Otro aspecto importante de la investigación, son las vías por las que se accede a puestos de dirección, según Castaño et al. (2010), son la promoción interna a través de unconcurso de méritos y el acceso directo por contratación o nombramiento. Se observa, en la tabla 4 cómo son las mujeres las que representan una mayor presencia en la vía de acceso de promoción interna, mientras que el acceso por libre nombramiento, el total de mujeres es menor que el de hombres.

Tabla 4: Modo de acceso al puesto de dirección según sexo.

	Mujeres	Hombres
Promoción interna	70,63 %	60,98 %
Contratación directa	29,37 %	39,02 %

Fuente: Elaboración propia a partir de Castaño et al. (2010).

Añaden Castaño et al. (2010), que pese a que las mujeres acceden mayoritariamente por la vía de promoción interna, quedan sujetas a factores más estrictos para lograr el ascenso, como por ejemplo, tener mayor antigüedad que los hombres.

#### *4.1.1 Promoción interna vs libre designación: desglosando algunos datos*

Para comenzar con este análisis, resulta necesario indagar e investigar acerca de cuestiones referentes a los procesos de desarrollo de la carrera profesional de las mujeres en la Administración Pública y el acceso a puestos de responsabilidad y dirección por parte de las mismas, no solo mediante la exposición de datos objetivos, sino profundizando en las causas y los procesos que subyacen tales vías de acceso. Solo así se logra una representación real de la situación que, como se va a observar, resulta muy poco beneficiosa para las mujeres en el empleo público.

La discriminación laboral de las mujeres está presente en los procesos de selección, sobre todo en la vía de libre designación, aspecto que, a veces se achaca a la culpabilidad de las mujeres por no querer hacer ciertos sacrificios familiares o personales. Esta justificación, no es otra cosa sino un



intento de desviar la atención de la realidad, haciendo invisibles los verdaderos razonamientos que subyacen a este hecho.

Recientemente, la investigación sobre la trayectoria profesional de las mujeres en la administración se ha desarrollado en torno a tres hipótesis. Una de ellas enuncia que las mujeres no disponen de la experiencia laboral necesaria. La siguiente hipótesis propone que existe una carencia de interés o motivación por este tipo de cargos, dejando entrever que las mujeres mantienen una concepción ‘altruista-afectiva’ del trabajo. Por último, la tercera hipótesis sostiene que es la propia mujer quien rechaza activamente el acceso a la dirección (Pallarès, Sahagún y Selva 2011:228).

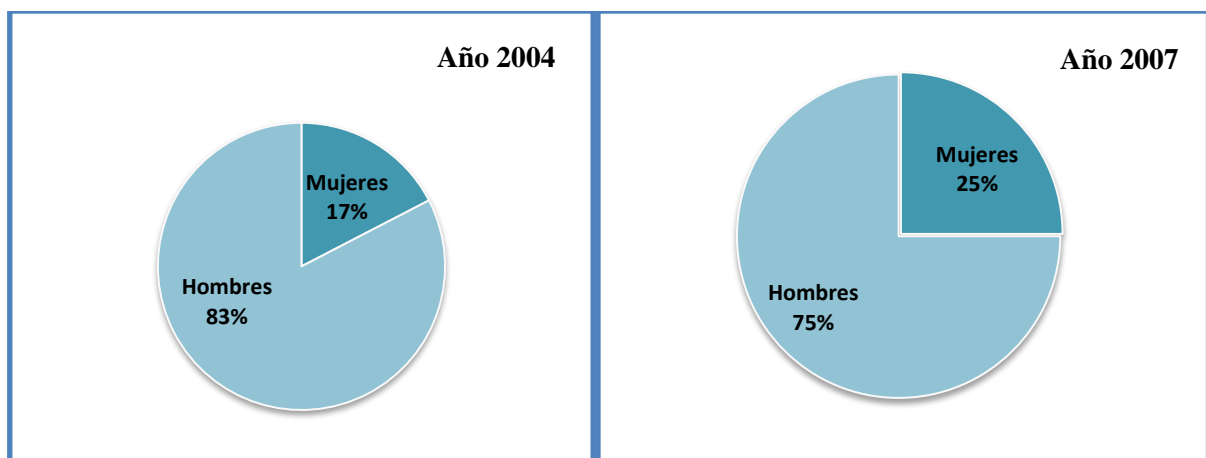
Sin embargo, una investigación centrada en analizar el grado de satisfacción laboral de personal al servicio de la Administración Pública, es decir, de empleados y empleadas públicas (funcionarios/as, personal laboral, personal eventual e interinos/as) muestra un dato muy representativo. Los resultados de Alonso (2008) muestran que las mujeres empleadas públicas manifiestan un mayor grado de satisfacción en todos los aspectos investigados exceptuando la oportunidad para promocionar.

Este mismo autor, señala que las mujeres son conscientes de las dificultades que la Administración Pública supone al desarrollo de su carrera profesional y así lo expresan. No somos nosotras, sino el sistema subyacente altamente discriminatorio que todavía se fundamenta bajo la socialización diferencial del patriarcado. Tras aprobar una oposición y seguir formándose, hasta el punto de que llegar a la sobrecapacitación o sobrecualificación no es suficiente, parece ser, para poder cumplir con los mismos objetivos que los hombres.

Tras esta breve anotación introductoria, veamos la situación real de las empleadas públicas, poniendo especial atención al modo de acceso al puesto y su carrera profesional en la Administración General del Estado.

En la gráfica 1 se aprecia cómo el porcentaje de mujeres en altos cargos de dirección cuyo acceso se determina por libre designación política es muchísimo menor que el de hombres, incluso, con varios años de diferencia.

Gráfico 2: Altos cargos directivos de libre designación según sexo, año 2004 y 2007.



Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto de la Mujer (2008).

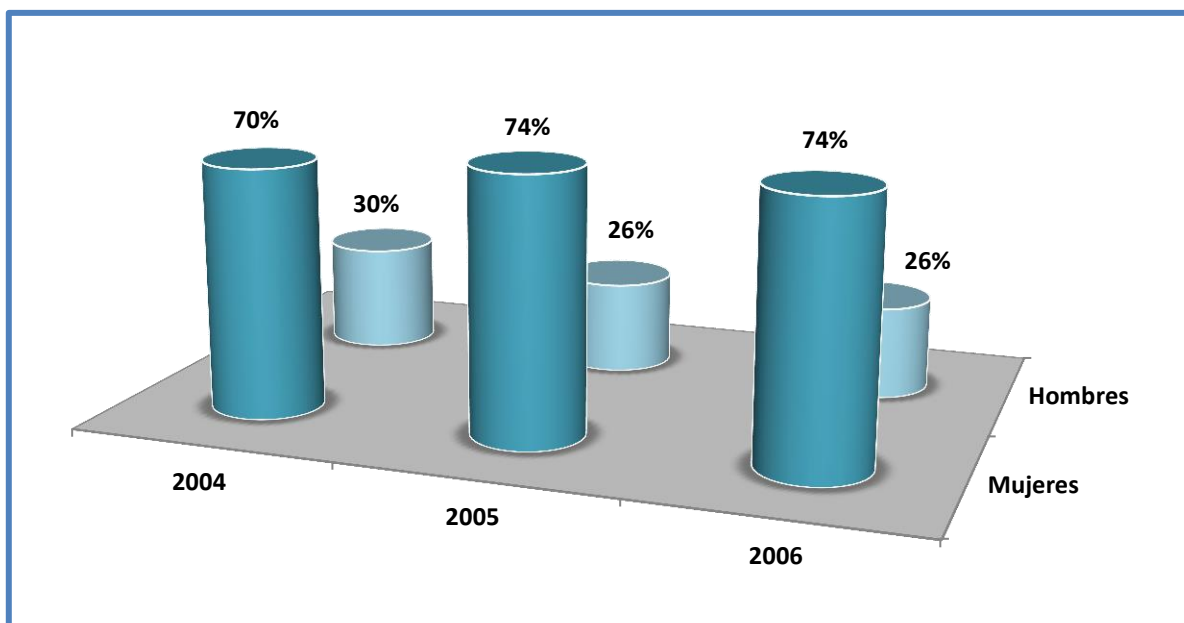
Como he indicado, existen otro tipo de cargos predirectivos o directivos que se organizan en tres niveles diferenciados. Estos tres niveles jerárquicos (nivel 28, 29 y 30) son los más altos de la estructura organizativa de la Administración General del Estado. Tal y como indica Fernández (2007) citada por el Instituto de la Mujer (2008), se pueden identificar los niveles 28 y 29 con cargos predirectivos, y el nivel 30 con puestos directivos, siendo este el tope máximo de la carrera administrativa.

En estos puestos de los que vengo hablando, los niveles 28, 29 y 30 en la escala jerárquica de la Administración, la presencia de mujeres es inferior a la de hombres (Instituto de la Mujer, 2008).

Si bien sabemos que para el acceso al empleo público rigen condiciones de igualdad, mérito y capacidad, y que, por lo tanto, los puestos son neutros y no atienden al sexo de las personas funcionarias ¿por qué se produce el desequilibrio cuando se asciende en la escala jerárquica? Como señala el Instituto de la Mujer (2008), la presencia de funcionarias es más abundante en los niveles más bajos de la Administración, donde se exige menor formación, menor responsabilidad y menor dedicación de tiempo.

Sin nos centramos ahora en la vía de acceso de la promoción interna, entendiendo por ello el procedimiento que permite a las personas funcionarias de la Administración acceder a niveles superiores, observamos los siguientes datos.

Gráfico 2: Acceso por promoción interna según sexo, años 2004, 2005 y 2006.



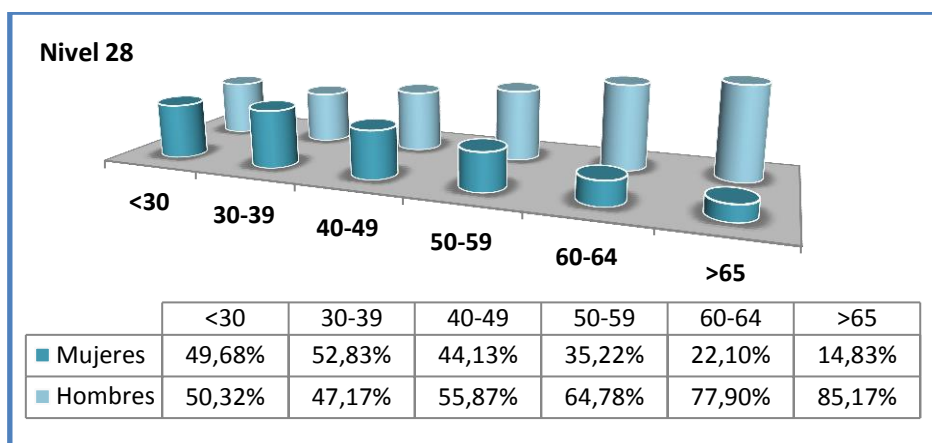
Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto de la Mujer (2008).

La gráfica 2 muestra cómo, en el caso del acceso por promoción interna, la proporción de presencia femenina o masculina sí que se corresponden con la distribución de la plantilla de funcionarios y funcionarias públicas, al revés de lo que ocurre con los puestos de libre designación. “Cuando las funcionarias compiten libremente por el acceso a cuerpos superiores, lo hacen de manera destacada y es el sexo que consigue mayor número de plazas” (Ramos, 2007 citado por el Instituto de la Mujer (2008:24).

Recordemos que los cargos o puestos predirectivos y directivos (niveles 28, 29 y 30 del grupo A - titulados universitarios-) son consecuencia de la promoción profesional del personal funcionario, pero esta promoción interna puede ser, bien por un procedimiento ordinario de concurso de méritos o bien, por el procedimiento extraordinario de libre designación. Atendiendo a la gráfica 2, si todo siguiera su curso natural y no existiese la discriminación ni el techo de cristal en la propia Administración Pública española, habría más mujeres en estos niveles superiores, de acuerdo con el mandato constitucional de igualdad, mérito y capacidad nombrado anteriormente.

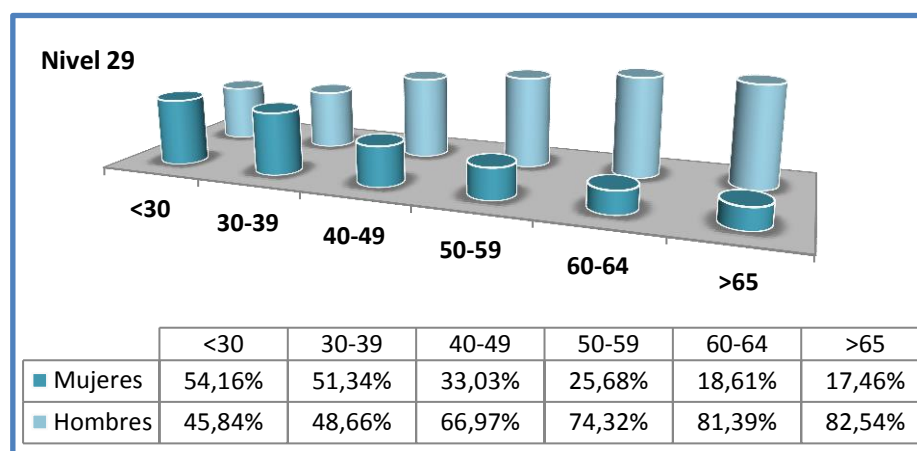
Sin embargo, esta premisa no se cumple. Las conclusiones que presentan los siguientes gráficos 3 y 4, correspondientes a los niveles 28 y 29 (consejeros técnicos y jefes de área; y subdirectores generales respectivamente), es que las mujeres sí que son mayoría en algunos tramos de edades jóvenes, sin embargo, la tendencia refleja cómo su presencia es inferior a la de hombres conforme avanza la edad.

Gráfico 3: Directivos/as de la Administración Pública española en el nivel 28, según sexo y edad, año 2007.



Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto de la Mujer (2008).

Gráfico 4: Directivos/as de la Administración Pública española en el nivel 29, según sexo y edad, año 2007.

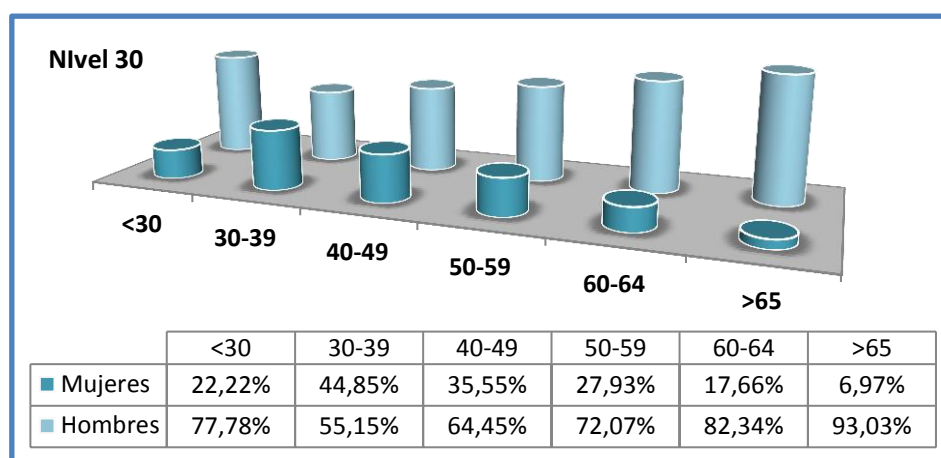


Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto de la Mujer (2008).

Muy pocas funcionarias alcanzan la jubilación ocupando un puesto en el nivel 28 de la Administración Pública, 14% de mujeres frente a un 85% de funcionarios hombres (gráfica 3). Y lo mismo ocurre con el nivel 29 (gráfica 4), que muestra unos porcentajes similares.

Parece que las mujeres de más de cuarenta años ya no resultan apropiadas para los puestos de gran responsabilidad, al revés que los hombres, que adquieren mayor autoridad con la edad. Esto no responde a otro criterio que los estereotipos de género, donde las mujeres menos jóvenes son menos valoradas debido a su edad. Por el contrario, los hombres, pese a representar una presencia menor a edades tempranas, aumentan en cargos directivos en mucha mayor medida que las mujeres.

Gráfico 5: Directivos/as de la Administración Pública española en el nivel 30, según sexo y edad, año 2007.



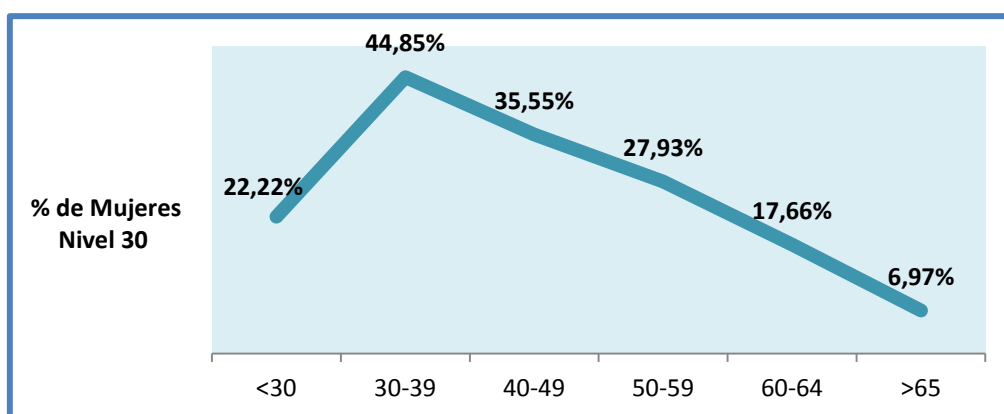
Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto de la Mujer (2008).

Muy acertadamente, el Instituto de la Mujer (2008), citando a Berryman (1983), se refiere, a la pérdida de mujeres altamente cualificadas con el símil de la tubería que gotea. Esto es, que, como hemos visto, al comienzo de la tubería, refiriéndonos a la carrera profesional de las mujeres, entran en el circuito tantas mujeres como hombres, sin embargo, poco a poco las mujeres desaparecen por los agujeros de la tubería en mucha mayor medida que los hombres. Al final del recorrido, el resultado es una población muy reducida y muy masculinizada.

La gráfica 5, relativa al nivel 30 (subdirectores adjuntos), correspondiente al nivel directivo más elevado de la carrera funcionarial, revela datos muy significativos. Los hombres son mayoría en todos los tramos de edad. Pero, ¿dónde están las funcionarias que se han perdido en los niveles 28 y 29? Está claro que en el nivel 30 no, pese a que se accede a él desde el nivel inferior. Veamos al detalle la evolución de las funcionarias según la edad en el nivel 30 de dirección ( ver gráfica 6 en la siguiente página).

Además de la discriminación sexual vertical o techo de cristal, la gráfica 6 muestra una clara discriminación por edad, que no está solo presente en el nivel 30, pero que, como vemos, es mucho más acusado y notable el descenso de presencia femenina. Como decía, la proporción resulta inversa y no se corresponde con la mayoritaria presencia de mujeres en la Administración Pública a nivel estatal.

Gráfico 6: Mujeres en el nivel 30, por tramos de edad, año 2007.



Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto de la Mujer (2008).

Tal y como recoge el Instituto de la Mujer (2008), citando a Mella (2007), los sistemas de cobertura de puestos de empleo público reúnen las condiciones para garantizar la igualdad y no discriminación, pero es cierto que se dan en mayor medida en el sistema de concurso, que en el de libre designación.

La reflexión final que merecen los datos expuestos es que ni siquiera el sistema público es neutro, y eso teniendo en cuenta que es un ejemplo de igualdad. Existen motivos y razones, diferentes al trabajo desarrollado, a la antigüedad, al mérito y la capacidad, que hacen que las mujeres vayan por detrás de los hombres en la carrera profesional dentro de la Administración Pública.

Las leyes estatales señalan la paridad y la igualdad como principios rectores que han de guiar las actuaciones de los entes públicos, sin embargo, es muy residual, pues no se especifica de manera concreta dónde tiene que estar presente esa paridad. Con ello quiero decir que, en rasgos generales en la Administración General del Estado, las mujeres son numerosas, sí, pero no en los puestos concretos de dirección. La paridad no existe en los puestos de libre designación.

#### **4.2 Contextualización de la situación aragonesa**

La problemática que surge en torno a la feminización laboral, en cualquier disciplina de actividad, viene determinada en gran medida por la elección de los estudios. Si bien concurren varios factores, como luego desarrollaré, en lo referente a la formación universitaria de grado de Trabajo Social los datos son determinantes y por ende llamativos, ya que muestran claros indicios de feminización que se verán reflejados de igual manera en el mercado laboral.

En el posterior desarrollo metodológico y de la investigación de este trabajo, analizaré, por un lado, la feminización laboral, concretando el ámbito de los Servicios Sociales públicos de Aragón, y por otro, la desigualdad sexual o techo de cristal que aparece reflejada en los altos cargos y personal de dirección de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en esta materia, según la forma de acceso al puesto, bien por concurso de méritos o, por el contrario, como fruto de un nombramiento de libre elección.

Por ello, considero conveniente, en un primer punto de partida, comprobar cómo se organiza la distribución por sexos en la primera etapa especializada de estudios propios de Trabajo Social en la Universidad de Zaragoza.

Así pues, la primera diferencia notable, en función del sexo, de los y las estudiantes de grado universitario aparece en la elección de la rama de estudios. En la actualidad, tal y como establece estadísticamente Unizar (2018), la rama referente a las Ciencias Sociales y Jurídicas, dentro de la cual se enmarca el grado de Trabajo Social, cuenta con 12.081 personas matriculadas, de las cuales 7.385 son mujeres, y, en mucha menor medida, esta rama de estudios es escogida por 4.696 estudiantes hombres.

Si concretamos esta óptica, los datos referidos únicamente a las graduadas y graduados en Trabajo Social para el curso 2016-2017, reflejan nuevamente la presencia mayoritaria de mujeres, con un total de 109 mujeres de nuevo acceso a este grado, frente a tan solo 17 hombres.

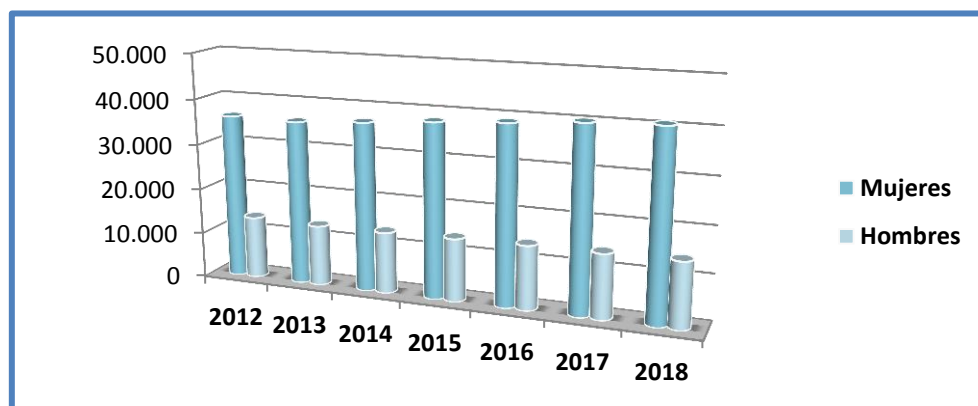
La tendencia está lejos de variar, dado que en el curso siguiente 2017-2018, la promoción de alumnas y alumnos matriculados, nuevamente cuenta con una representación mayor de mujeres estudiantes de Trabajo Social, con 588 mujeres en un total de 714 estudiantes (Unizar, 2018).

#### **4.2.1 Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón**

El Instituto de la Mujer (2008) apunta que las Administraciones Autonómicas se encuentran todavía más feminizadas que la Administración General del Estado. El caso de la Comunidad Autónoma de Aragón no deja lugar a duda.

Como se observa en el gráfico 7, la distribución según el sexo del personal de la Administración aragonesa<sup>5</sup> refleja una gran mayoría de mujeres empleadas públicas. Desde el año 2012 los porcentajes de hombres y mujeres se mantienen estables, con presencia mayoritaria de mujeres en todos los periodos anuales, llegando a triplicar la cantidad de hombres.

Gráfico 7: Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, por sexo, para el periodo 2012-2018.



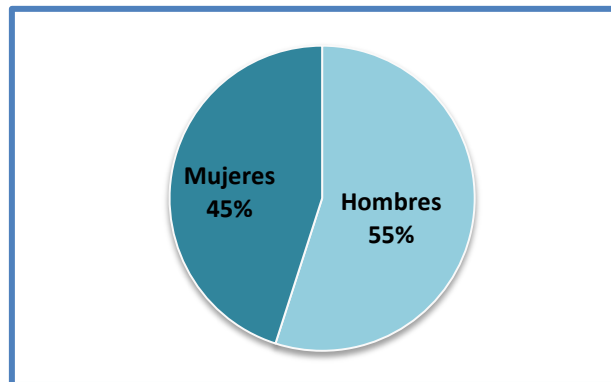
Fuente: Elaboración propia, a partir del Instituto Aragonés de Estadística (2018).

<sup>5</sup> Ver Anexo I: Recopilación de datos Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón, 2012-2018.

Sin embargo, el patrón que se ve reflejado a nivel estatal se reproduce en el nivel administrativo autonómico conforme se asciende en la escala jerárquica. A pesar de la presencia mayoritaria de mujeres en la Administración aragonesa, son más los hombres que ocupan los altos cargos y niveles de dirección de alta responsabilidad.

La gráfica 8, que se muestra a continuación, compara, según el sexo, los y las titulares de los Departamentos de la Comunidad Autónoma de Aragón, reflejando mayoría de hombres (55%). La diferencia no es excesivamente elevada, tan solo cinco puntos porcentuales entre hombres y mujeres consejeras del Gobierno de Aragón, pero, si bien siguiéramos la lógica de la representación mayoritaria de mujeres en la Administración, los porcentajes deberían ser inversos.

Gráfico 8: Consejeros y Consejeras del Gobierno de Aragón, año 2018.



Fuente: Elaboración propia, a partir del Instituto Aragonés de Estadística (2018).

En conclusión, esta primera radiografía de la Administración Pública de Aragón muestra la desigualdad existente en el empleo público, no solo por la menor presencia de mujeres en altos cargos o puestos directivos, sino también por el hecho de que en una administración feminizada se perpetúa la situación inferior de las mujeres en torno al empleo público, con menor representación en niveles jerárquicos de responsabilidad de los que les corresponden en función de su peso numérico.

#### ***4.2.2 Sistema Público de Servicios Sociales de Aragón (SPSS).***

Centrando ahora la visión en el Departamento concreto con competencia en materia de Servicios Sociales<sup>6</sup>, volvemos a observar la presencia altamente diferencia de mujeres y hombres. Las mujeres son mayoría, de nuevo, en todos los periodos.

Hasta el año 2014, Sanidad y Servicios Sociales se enmarcaban dentro de la misma organización departamental de la Comunidad Autónoma de Aragón<sup>7</sup>. Como muestra el gráfico 10, el descenso brusco del personal adscrito al Departamento competente en materia de Servicios Sociales desde el

<sup>6</sup> Ver Anexo II: Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón, 2013-2018.

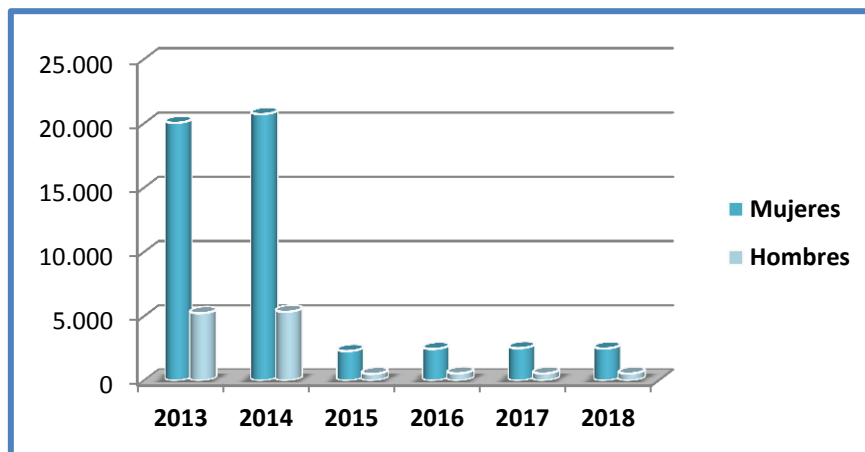
<sup>7</sup> Nombre del Departamento competente en materia de Servicios Sociales en 2012, 2013 y 2014: “Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia”. Nombre del Departamento competente en materia de Servicios Sociales en 2015, 2016, 2017 y 2018: “Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales”.



año 2015 se debe a la separación en diferentes departamentos del área de Sanidad y de los Servicios Sociales.

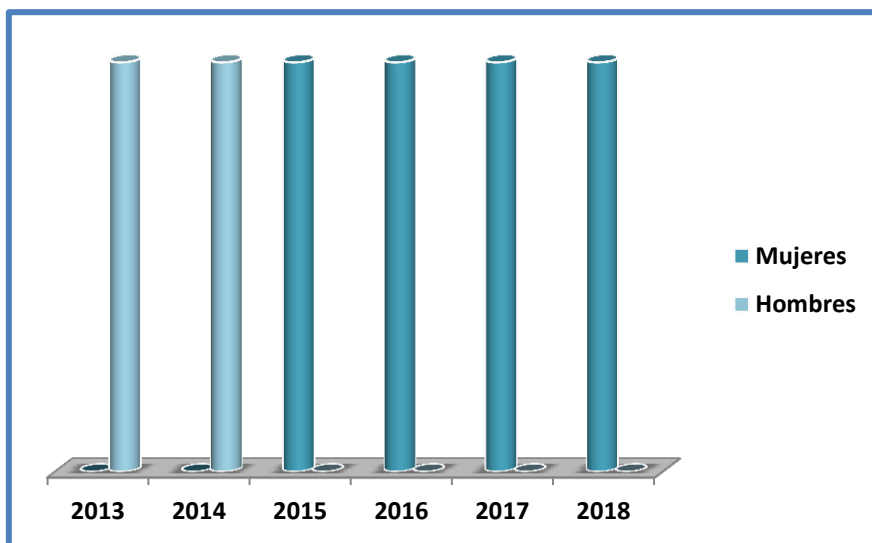
La Sanidad también es un sector de empleo público (y privado) muy feminizado, y a pesar de su salida del Departamento, los Servicios Sociales Públicos continúan mostrando mayor presencia de mujeres. En el año 2018, este Departamento contaba con 2500 mujeres frente a unos 550 hombres aproximadamente.

Gráfico 9: Personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, incluidos Organismos Autónomos, por sexo, para el periodo 2013-2018.



Fuente: Elaboración propia, a partir del Instituto Aragonés de Estadística (2018).

Gráfico 10: Titulares de la Consejería del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, durante el periodo 2013-2018.



Fuente: Elaboración propia, a partir del Instituto Aragonés de Estadística (2018).

La gráfica 8, como he indicado antes, recopila la distribución por sexo de los consejeros y consejeras en la actualidad en el Gobierno de Aragón (año 2018). Si centramos el prisma de la



visión únicamente en el Departamento de Servicios Sociales (gráfico 10), se aprecia un cambio importante desde el 2015, ya que desde entonces hasta ahora, la Consejería es representada por mujeres.

Por lo tanto, se puede afirmar que dentro del 45 % de mujeres consejeras del Gobierno de Aragón se encuentra, desde el año 2015 la Consejera titular de los Servicios Sociales Públicos de Aragón. Este aspecto no resulta sorprendente, puesto que los porcentajes de mujeres, en relación a los de hombres en este Departamento es innegable y representativamente mucho mayor. Lo sorprendente sería que no ocurriera de este modo, como hemos visto en otros sectores o niveles organizativos.

Pero la cosa no queda aquí. Los niveles jerárquicos inmediatamente inferiores a la Consejería es donde se concentran muchos más hombres que mujeres. Se trata de puestos de alta responsabilidad dentro del Departamento que no son tan visibles o que no se muestran tanto a la visión pública de la sociedad. Se trata de Direcciones Generales, Asesores, Secretarías Generales Técnicas, Jefaturas y otros cargos públicos de alto nivel administrativo, por los que pasan prácticamente todas las decisiones importantes relativas al sector concreto de actuación, así como elaboración de resoluciones administrativas, concesión de ayudas públicas o gestión directa de determinados recursos públicos.

A este respecto, cabe la deducción de que un puesto de empleo público muy visible, como es una Consejería, esté representado por mujeres de cara a mostrar una buena o mejorada imagen pública de la Administración, en este caso, de Aragón. La creciente concienciación social respecto a la representación de las mujeres en la vida social, laboral y política puede ser una razón subyacente de este cambio respecto a la presencia de las mujeres como Consejeras, pero que no supondría una igualdad real y efectiva si no se aborda desde todas las perspectivas posibles.

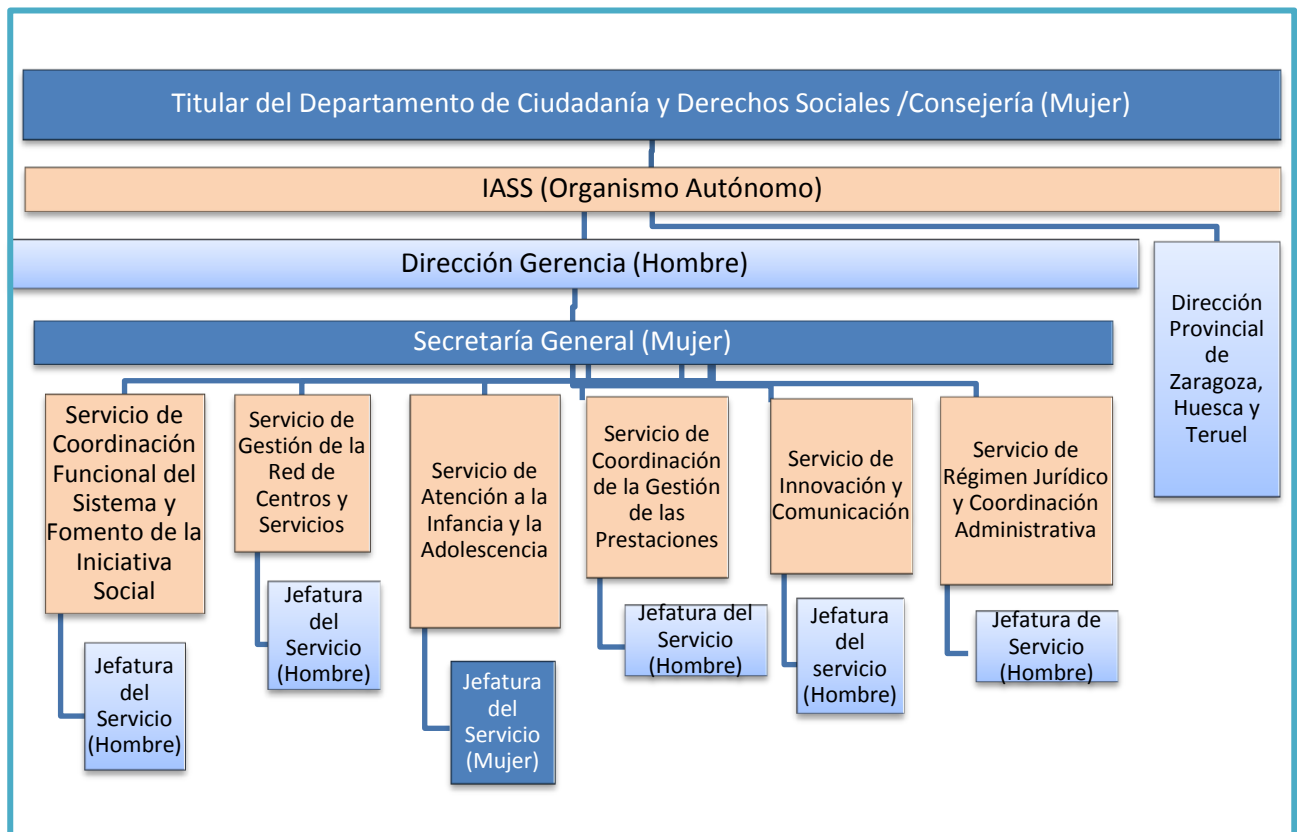
A continuación, vemos este aspecto de manera detallada en el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, Organismo Autónomo adscrito al Departamento competente en materia de Servicios Sociales, actualmente denominado Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales.

#### *4.2.3 ¿Qué ocurre en el Instituto Aragonés de Servicios Sociales?*

Resulta interesante para esta investigación conocer la situación actual de los cargos directivos del Departamento en general y del Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS) en particular, para posteriormente analizar el modo de acceso al mismo y apreciar si existe o no en Aragón, discriminación laboral vertical hacia las mujeres en el propio departamento de servicios sociales, en función del modo de acceso, por libre nombramiento o por concurso de méritos.

La imagen 2, que se presenta a continuación refleja de manera muy visual la estructura del Organismo Autónomo del IASS, indicando, para cada puesto de trabajo dentro del mismo, la diferenciación según el sexo de la persona que lo ocupa.

Imagen 2: Organigrama Instituto Aragonés de Servicios Sociales en 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de IASS (2018)

El IASS se estructura en órganos de dirección y gestión, donde se encuentra la Dirección Gerencia (hombre) y las Direcciones Provinciales de Zaragoza, Huesca y Teruel, donde hay una Directora Provincial, y dos Directores Provinciales.

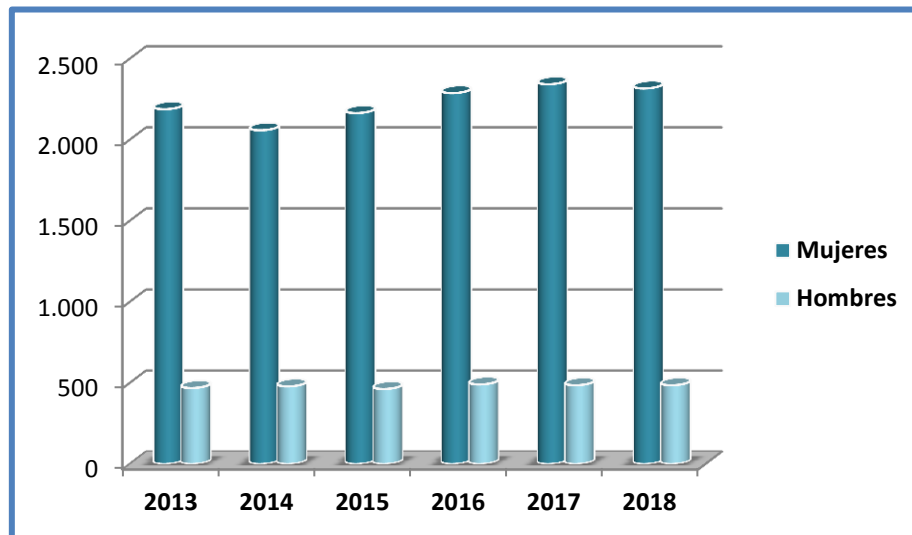
Dentro de los Servicios Centrales del IASS están ubicados los siguientes:

- Dirección Gerencia (hombre).
- Secretaría General (mujer).
- Servicio de Coordinación Funcional del Sistema y Fomento de la Iniciativa Social (hombre).
- Servicio de Gestión de la Red de Centros y Servicios (hombre).
- Servicio de Atención a la Infancia y Adolescencia (mujer)
- Servicio de Coordinación de la Gestión de las Prestaciones (hombre).
- Servicio de Innovación y Comunicación (hombre).
- Servicio de Régimen Jurídico y Coordinación Administrativa (hombre).

Entre los once puestos mostrados, partiendo del nivel inferior jerárquico a la Consejera de Ciudadanía y Derechos Sociales, tenemos tan solo tres mujeres (Secretaria General, Directora Provincial de Zaragoza y Jefa de Servicio de Atención a la Infancia y Adolescencia), frente a ocho hombres ocupando puestos de alta responsabilidad.

Nuevamente, pese a la mayoría de mujeres empleadas públicas del IASS, tal y como se observa en la gráfica 11, su presencia no es mayoritaria en puestos de responsabilidad.

Gráfico 11: Personal del IASS, por sexo, para el periodo 2013-2018.



Fuente: Elaboración propia, a partir del Instituto Aragonés de Estadística (2018).

Concluyendo con la comparativa entre hombres y mujeres y los puestos que ocupan dentro del IASS, servirá de base para llevar a cabo la investigación empírica que planteo acerca del techo de cristal en la Administración Pública de Aragón, en función del modo de acceso a los puestos de dirección y gestión del IASS, así como otros aspectos relevantes que puedan influir en la desigualdad laboral que sufren las mujeres que se dedican al ámbito de los Servicios Sociales Públicos en Aragón.

#### *4.2.4 ¿Dónde están los hombres trabajadores sociales de Aragón?*

Se ha podido apreciar a lo largo de todo el desarrollo teórico, la situación de las mujeres en relación con la profesión del Trabajo Social, la feminización de la misma, las razones causales y la actual brecha de género en los altos cargos de la Administración pública, incluido el sector de los Servicios Sociales. En relación con esta variable de análisis, veamos cómo se concretan las diferencias y las relaciones de género en el seno de la profesión en Aragón.

Tal y como afirma Báñez (2005) la profesión de Trabajo Social refleja claramente discriminación laboral por razón de género y de los estereotipos sociales en relación con el empleo. Veamos los datos que esta autora recogió y las diferencias más significativas en la Comunidad Autónoma.

De las mujeres colegiadas que trabajan, el 43,61% lo hacen en servicios generales, mientras que sólo el 28,33% de los hombres colegiados ejercen en este tipo de servicios. De las mujeres colegiadas que

trabajan el 13,73% lo hacen en servicios de atención a ancianos, mientras que solo el 3,33% de los hombres colegiados ejercen en este tipo de servicios (Báñez, 2005:88).

Un enfoque con perspectiva de género, permite comprender que, como vemos en los datos, se trata de servicios en los que el componente de atención directa y asistencia está muy presente, sobre todo la gestión de los servicios sociales generales, que conllevan intrínsecamente contacto personal con el/la usuario/a, tanto en la fase de acogida, como en el seguimiento, principalmente. Unas tareas consideradas muy apropiadas para las mujeres y no tanto para los hombres, atendiendo a una definición tradicional y patriarcal de los roles de género.

Aparece aquí una relación directa entre las funciones que desempeñan las trabajadoras sociales y los trabajadores sociales, con los procedimientos en los que se basa el acceso a puestos de responsabilidad en los servicios sociales públicos.

En el acceso por libre designación, se valoran las funciones atribuidas y desarrolladas por los hombres, y no tanto las funciones asistenciales consideradas de mujeres y que efectivamente hacen de manera mayoritaria. Báñez (2005:92) afirma que “los hombres han ocupado los espacios de la profesión definidos socialmente como menos femeninos, tanto en los ámbitos de intervención como en las funciones profesionales realizadas”, es decir, puestos de control y de mando, de gestión directa de recursos económicos, de dirección y responsabilidad elevada y por consiguiente, mejor remunerados.

Esta autora añade algunos datos referentes a la cantidad de mujeres y hombres que se dedican a la atención directa dentro de la profesión del Trabajo Social, siendo más de un 84% de mujeres trabajadoras sociales las que se dedican a la atención directa, frente a 46,67% de hombres que desempeñan la misma función profesional. Asimismo, refleja cómo el Trabajo Social se caracteriza por escalas de jerarquías de empleo en las que los hombres han ocupado y ocupan predominantemente los niveles superiores de gestión y dirección, mientras que las mujeres, una vez más, son relegadas a los inferiores, al contacto directo.

No es que resulte de menor importancia el contacto directo con los usuarios y usuarias de los Servicios Sociales, al revés, en este nivel de atención se palpa la realidad social existente y las problemáticas de cada momento, lo que permite a los y las profesionales de este sector gestionar de manera adecuada los recursos sociales y conocer las necesidades y ofreciendo las bases pertinentes para poder desarrollar los programas de intervención más adecuados. La denuncia se centra en poner sobre la mesa los datos sobre la cantidad de mujeres que desempeñan estas funciones y su proporción en puestos de responsabilidad y toma de decisión.

El aspecto preocupante es que hasta en una profesión altamente feminizada, el poder de decisión sobre el trabajo de campo a desarrollar reside en los hombres, que justamente no están en la primera línea de actuación, y por lo tanto no palpan la realidad diaria. Ellos, son los responsables de la dirección y la toma de decisiones sobre asignación de recursos en su sentido más amplio, mientras que las mujeres adoptamos los roles asistenciales y de subordinación.

En su interesante análisis, Báñez (2005) determina las razones por las cuales, en el caso de Aragón, se producen estas diferencias de género, clasificándolas en tres tipos:

En primer lugar, la autora plantea la existencia de la discriminación laboral vertical establecida socialmente, que afecta a todos los sectores de empleo y favorece el acceso de los hombres a los puestos de mayor responsabilidad, incluida una ocupación tan feminizada como es el Trabajo Social. A este respecto me gustaría destacar la idea existente de que “donde hay más hombres es normal que manden ellos”. Pues bien, la realidad es que donde hay más mujeres, también ellos son los que ejercen las funciones de mando y dirección, por lo que ese planteamiento reduccionista queda descartado como una explicación racional del fenómeno del techo de cristal existente.

En segundo lugar, la autora determina, al igual que otros autores ya citados, que los hombres tienen una mayor disponibilidad para ocupar estos puestos de mayor responsabilidad, dado que dedican menos tiempo a asumir responsabilidades familiares de cuidado de personas dependientes y trabajo doméstico.

Por último, Báñez (2005:95) afirma que “el actual estilo de gestión de los servicios sociales en nuestro país es un estilo de gestión masculinizado, más centrado en la rentabilidad que preocupado por la calidad de la atención.”

Las relaciones de poder que se observan en la profesión del Trabajo Social dentro del empleo público es la consecuencia directa de las relaciones de poder que se perpetúan a nivel social y familiar. Por ello, la ocupación por parte de los hombres de los “espacios menos femeninos” dentro de la profesión de Trabajo Social, supone una estrategia cuyo fin es compatibilizar su profesión, que está altamente feminizada, con los roles de género tradicionalmente masculinos (Báñez, 2005). Así, el siguiente paso para ellos es ascender rápidamente, una vez más, para que su ejercicio profesional y su género masculino no sean contradictorios.

Llegados a este punto, me hago la siguiente pregunta: ¿qué pasaría si la mayoría de los cargos de gran responsabilidad recayeran sobre mujeres en una profesión altamente masculinizada como es la ingeniería mecánica? Pues bien, la verdad es que esta pregunta no tiene respuesta real, pues no ha ocurrido ni ocurre en la actualidad, y, por consiguiente, que ocurra es extremadamente difícil si las relaciones de poder jerárquicas en el empleo siempre se encaminan en favor de los hombres.

La reflexión es la siguiente. En nuestra sociedad, las mujeres somos “las otras”, las segundas, las subordinadas. Obviamente, queremos que eso cambie pero para ello, los hombres han de ser también flexibles, pero claro, no quieren ser “los otros”, los segundos, los subordinados. Están cómodos en su posición de poder y, por lo tanto, no pretenden que eso varíe, tampoco van a facilitar que las mujeres sean las primeras, puesto que eso pondría en peligro su posición.

Por lo tanto, el hecho de que en esta profesión feminizada de Trabajo Social, que los altos puestos de responsabilidad y dirección los ocupen en mayor medida los hombres, refleja que las estructuras de poder jerárquicas son muy estrictas, estáticas, nada flexibles. Se trata de cambiar la base estructural social y cultural patriarcal, para que, consiguientemente, se cambie en ámbitos como el empleo.

Mi reflexión concuerda con la exposición de Báñez (2005) cuando afirma que los hombres contemplan la dirección como algo natural para ellos, algo en lo que se sienten cómodos. Esto mismo, aplicado al Trabajo Social, adquiere para ellos importancia a nivel de relevancia social, de prestigio, dado que, la visión que se tiene de un cargo directivo se corresponde con un entorno masculino, donde prima la imagen pública.

## 5. METODOLOGÍA

### 5.1 Planteamiento de la investigación

Las aproximaciones teóricas al concepto de género han enriquecido mis conocimientos, ampliando la perspectiva y la manera de enmarcarlo dentro del ámbito profesional, en concreto, del empleo público. Conocer la situación real que afrontan las mujeres en el desempeño de su profesión, las oportunidades y barreras que encuentran, ha hecho que esta investigación cobre sentido, tanto a nivel personal como social.

Si bien los estudios empíricos confirman una situación claramente discriminatoria de las mujeres en el empleo (brecha salarial, jornadas a tiempo parcial, tipo de empleo, infrarrepresentación en la toma de decisiones,...), con este trabajo quiero mostrar hasta qué punto ocurre tal situación en la Administración Pública Aragonesa. El objetivo de este estudio, por tanto, es conocer y analizar las relaciones de género en el empleo público de Aragón, concretamente en el sector de los Servicios Sociales, dentro del Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS).

En este estudio, descriptivo y explicativo mediante un análisis de una fuente documental, la metodología se basa en una investigación de tipo cuantitativo del personal del IASS, que permitirá visualizar el seno de la profesión del Trabajo Social en Aragón y contrastar la situación real y objetiva que acontece al personal público de Servicios Sociales, prestando especial atención a cuestiones que influyen directamente en la carrera profesional, especialmente de las mujeres, como la existencia de los nombramientos por libre designación para puestos directivos o las titulaciones requeridas para ello.

#### 5.1.1 Objetivos

Valorando el contexto previo sobre la situación de las mujeres trabajadoras sociales, el carácter feminizado de la profesión y el techo de cristal en las Administraciones Públicas, los planteamientos de partida que, por mi formación y experiencia puedo considerar, giran en torno a una situación de discriminación laboral por género. Es decir, el sesgo de género se produce en el momento del acceso a un determinado puesto por la vía de libre designación, junto al hecho de que dichos puestos de trabajo son más elevados que aquellos a los que se accede por concurso de méritos. Por ello, el objetivo de la investigación no es únicamente comprobar esta hipótesis de partida, sino estimar las dimensiones de la desigualdad laboral y los mecanismos que la hacen posible.

Así pues, el objetivo general es analizar la proporcionalidad de mujeres en la estructura orgánica y directiva del Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS) dado su carácter feminizado en niveles inferiores jerárquicos. Consecuentemente, los objetivos específicos a desarrollar, de forma operativa son:

- Identificar el modo de acceso a los puestos de responsabilidad<sup>8</sup> del IASS.

---

<sup>8</sup> Según el Decreto 140/1996, de 26 de julio, de normas sobre la Relación de Puestos de Trabajo de la C.A de Aragón, los puestos de trabajo se clasifican en “puestos de estructura” y “puestos base”. Los puestos de estructura, con funciones de dirección, ejecución y coordinación, se corresponden en esta investigación con los denominados “puestos de

- Describir la distribución por género de dichos puestos.
- Analizar si el género y la formación, juntos o por separado, constituyen un criterio de acceso a niveles superiores jerárquicos en el citado Instituto.
- Investigar el grado de feminización y masculinización de los altos cargos dentro del IASS.

### 5.1.2 Variables

A continuación, mediante la operacionalización de los conceptos planteados a lo largo del marco teórico y con el objetivo de poder establecer una comprobación empírica de los posteriores resultados, defino las siguientes variables:

En primer lugar, la variable sociodemográfica sexo, con dos posibles opciones: hombre o mujer. Y dos variables de ámbito sociolaboral, que son la formación de los y las empleadas públicas y el modo de acceso al puesto de trabajo que desempeñan dentro de la Administración Pública aragonesa. La titulación se clasificará en Educador/a Social, Trabajador/a Social, licenciado/a en Derecho y Psicólogo/a. Por último, la variable “acceso al puesto” viene determinada bien por el concurso de méritos o bien por proceso de libre designación.

Tabla 5: Definición de variables.

Tipo de variable	Variable	Indicadores
Sociodemográfica	Sexo <sup>9</sup>	Hombre
		Mujer
Sociolaborales	Titulación <sup>10</sup>	Educador/a Social
		Trabajador/a Social
		Licenciado en Derecho
		Psicólogo/a
		Otros
	Modo de acceso al puesto de trabajo <sup>11</sup>	Libre designación
		Concurso de méritos

Fuente: Elaboración propia.

responsabilidad”, donde se ubican los altos cargos, cargos directivos y otros puestos de responsabilidad dentro del IASS, especificados en el apartado 5.1.3 Población.

<sup>9</sup> La corriente transfeminista y el activismo LGTBIQ amplían el concepto de género más allá de una categoría binaria de hombre y mujer, incluyendo mujeres que no son cisgénero.

<sup>10</sup> Las categorías de la variable “titulación” se corresponden con las más representativas en los BOAs analizados.

<sup>11</sup> Según el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 78, 79 y 80), “la provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.” (...) “El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico.” (...) “La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos.”



### 5.1.3 Población

La población objeto de estudio son los/las empleados/as públicos/as del Instituto Aragonés de Servicios Sociales durante el periodo 2014-2015<sup>12</sup>. El personal se compone por titulados en Trabajo Social y demás profesionales, que conforman la numerosa plantilla de este Organismo Autónomo del Gobierno de Aragón. Durante los citados años, el IASS contaba con más de 2500 trabajadores/as en 2014 y con más de 2600 en el 2015. En ambos casos, un 82% aproximadamente eran mujeres.

Dado el volumen de personal descrito y la finalidad de esta investigación social, la muestra se compone únicamente por las personas empleadas públicas que ocupan puestos de responsabilidad. Y solo se tomará en cuenta el volumen total de empleados/as públicos/as para las estimaciones de tasas y proporciones de representatividad en el ascenso.

Tabla 6: Puestos de responsabilidad del IASS, años 2014-2015.<sup>13</sup>

Servicios Centrales del IASS		
Director/a Gerente <sup>14</sup>		
Secretario/a General		
Secretarios/as de Alto Cargo		
Jefes/as de Servicio		
Asesores/as Técnico		
Jefes/as de Sección		
Jefes/as de Negociado		
Dirección Provincial (Huesca)	Dirección Provincial (Teruel)	Dirección Provincial (Zaragoza)
Director/a Provincial	Director/a Provincial	Director/a Provincial
Secretario/a Provincial	Secretario/a Provincial	Secretario/a Provincial
Subdirector/a Provincial de Programas y Prestaciones Económicas	Subdirector/a Provincial de Programas y Prestaciones Económicas	Subdirector/a Provincial de Programas y Acción Institucional
		Subdirector/a Provincial de Prestaciones
		Subdirector/a Provincial de Protección a la Infancia y Tutela
Jefes/as de Sección	Jefes/as de Sección	Jefes/as de Sección
Jefes/as de Negociado	Jefes/as de Negociado	Jefes/as de Negociado

Fuente: Elaboración propia, a partir de la Orden de 1 de febrero de 2014, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos.

<sup>12</sup> Los datos analizados corresponden a los años 2014 y 2015, dado que las posteriores publicaciones de los mismos han sido realizadas sin datos desagregados por sexo, por lo que su utilidad resulta inviable para esta investigación centrada en el género.

<sup>13</sup> Ver anexo IV: Base de datos de registro de la información sobre el personal del IASS (2014-2015).

<sup>14</sup> Los/las Directores/as Gerentes se asemejan al cargo de Director/a General.

El criterio de selección de la muestra en el que me baso viene determinado normativamente por el Decreto 140/1996, de 26 de julio, de normas sobre la Relación de Puestos de Trabajo de la C.A de Aragón. Tal y como desarrolla, los puestos de trabajo se clasifican en “puestos de estructura” y “puestos base”. Los puestos de estructura, con funciones de dirección, ejecución y coordinación, se corresponden en esta investigación con los denominados “puestos de responsabilidad”, ordenados jerárquicamente en la tabla 6.

Concretamente, la muestra se compone por 131 empleados/as públicas con puestos de responsabilidad para el año 2014, y de 130 en el 2015, representando más del 5% de la plantilla total del IASS.

Cabe señalar, teniendo en cuenta la revisión teórica realizada y los objetivos perseguidos, las siguientes observaciones:

En primer lugar, dentro del conjunto de los puestos de responsabilidad del IASS que se van a analizar, tanto el Director/a Gerente como el/la Secretario/a General son clasificados como altos cargos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón<sup>15</sup>. Del mismo modo, la normativa establece que los titulares de dichos puestos tienen la consideración de cargos directivos<sup>16</sup>, a quienes les corresponde ejercer funciones directivas profesionales dentro de su ámbito de trabajo dentro de la Administración Pública.

En segundo lugar señalar que, siguiendo el organigrama planteado en la tabla 6, el resto de puestos de trabajo del IASS pertenecen a los denominados “puestos base” antes mencionados, donde se ubican la mayor parte de los empleados/as públicos/as del IASS: profesionales del Trabajo Social, Educadores/as Sociales, Psicólogos, Enfermeros/as, Auxiliares, Técnicos y otros perfiles académicas que intervienen en el marco de los Servicios Sociales.

## **5.2 Recopilación de los datos**

### **5.2.1 Fuentes de información<sup>17</sup>**

La principal fuente de información empleada y de la cual he extraído los datos necesarios para el desarrollo de la investigación son dos Órdenes del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia<sup>18</sup> y sus Organismos Autónomos, donde se ubica el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, correspondientes a los años 2014 y 2015.

---

<sup>15</sup> Según lo establece la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón en su Disposición Adicional quinta.

<sup>16</sup> Determinado por el artículo 8 del Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Administración de la C.A de Aragón.

<sup>17</sup> Ver Anexo III. Extracto de la Orden de 1 de febrero de 2014, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: SALUD, IASS, IAM e IAJ.

<sup>18</sup> Actualmente la denominación del Departamento ha sido modificada, sustituyéndose por Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales.

Estos documentos constituyen una fuente fiable, pues se encuentran publicados en el Boletín Oficial de Aragón (BOA). Se trata de un documento público, que aporta autenticidad, validez y no genera riesgo de desconfianza, dados los mecanismos de transparencia existentes del Gobierno de Aragón.

La obtención de la información ha conllevado las siguientes fases:

Fase 1: Identificación de cada RTP. Para cada puesto de trabajo de los citados años, viene asociada diversa información relevante para este estudio de igualdad de género en el empleo público.

Fase 2: Ordenación de variables. De manera codificada, con números y siglas (ver anexo III), aparece la denominación del puesto concreto que se ocupa, el modo de acceso al mismo, bien por concurso de méritos o libre designación, la titulación académica exigida y otros requisitos específicos, la categoría del empleado/a dentro de la Administración (A1, A2, C...), características/funciones del puesto, la situación del puesto (vacante, ocupado por funcionario/a o por interino/a, ocupado por comisión de servicio... ) y por último, aparece para cada RPT el nombre de la persona que lo ocupa, donde se aprecia la variable sexo.

Fase 3: Descodificación. Como he señalado, la información se encuentra codificada, por lo que he realizado su descodificación mediante dos Decretos del Gobierno de Aragón<sup>19</sup> donde se establecen las equivalencias. Uno de ellos muestra los códigos de las titulaciones requeridas para cada puesto de trabajo y el otro el resto de la información.

### 5.2.2 Técnica empleada y registro de datos

Se trata de una investigación cuantitativa, en la que, en primer lugar, la obtención de los datos se ha realizado mediante el análisis de contenido de una fuente documental secundaria, que son las dos Órdenes sobre RPT mencionadas en el apartado anterior, publicadas en el BOA.

En segundo lugar, la extracción de los datos la he llevado a cabo contabilizando manualmente la información útil referente a la RPT en función de las variables establecidas para lograr los objetivos de la investigación.

Y por último, mediante el programa informático Excel, he desarrollado dos bases de datos<sup>20</sup>, una para el año 2014 y otra para el 2015, como plataforma de registro de la información extraída, para su posterior explotación, análisis estadístico y representación gráfica (ver imagen 3 en la página siguiente).

---

<sup>19</sup> Decreto 140/1996, de 26 de julio, Normas sobre relaciones de puestos de trabajo del personal laboral de la C.A de Aragón (refiere los códigos de titulaciones). Y el Decreto 126/1991 de 1 de agosto, Clases de especialidad pertenecientes a las escalas de cada cuerpo (determina el significado de las siglas asociadas a cada RPT).

<sup>20</sup> Ver Anexo IV: Base de datos de registro de la información sobre el personal del IASS (2014-2015).

**Imagen 3: Extracto-resumen de la base de datos de registro de la información año 2014.**

RPT IASS 2014							
Servicios Centrales del IASS							
Nº de caso	Puesto de Trabajo	Modo de Acceso	Sexo	Titulación	Nº de empleo	Situación del puesto	Observaciones
caso 1	Director/a Gerente	LD	M				Alto cargo/ cargo directivo
caso 2	Secretario/a General	LD	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	Funcionario/a en comisión de servicios/ cargo directivo. Gestión económica, de personas y contabilidad
caso 3	Secretario/a de Alto Cargo	LD	M	Administrativo/a Superior	A1	Funcionario/a	Funciones de apoyo al Director/a Gerente
caso 4	Secretario/a de Alto Cargo	LD	M	Administrativo/a Superior	A1	Funcionario/a	Funciones de apoyo al Director/a Gerente
caso 5	Servicio de centros y acción comunitaria	LD	M	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 6	Servicio de prestaciones económicas, subvenciones	LD	H	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 7	Servicio de atención a la dependencia	LD	H	Psicólogo/a de adm. sanitaria	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 8	Servicio de protección a la infancia	LD	H	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 9	Asesor/a Técnico/a	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	
caso 10	Asesor/a Técnico/a	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
Servicio Provincial del IASS Huesca							
caso 53	Director/a Provincial	LD	H		A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 54	Secretario/a Provincial	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 55	Secretario/a Provincial de programas y proyectos	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 56	Sección de recursos humanos y personal	CM	H	Derecho	A1	Interino/a	
caso 57	Sección de valoración de grado de dependencia	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 58	Sección de centros y ayudas económicas	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
...	...	...	...	...	...	...	...
Servicio Provincial del IASS Teruel							
caso 75	Director/a Provincial	LD	M		A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 76	Secretario/a Provincial	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 77	Secretario/a Provincial de programas y proyectos	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 78	Sección de gestión económica y de recursos	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	
...	...	...	...	...	...	...	...
Servicio Provincial del IASS Zaragoza							
caso 97	Director/a Provincial	LD	H		A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 98	Secretario/a Provincial	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 99	Secretario/a Provincial de programas y acciones	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 100	Secretario/a Provincial de prestaciones económicas	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 101	Secretario/a Provincial de protección a la infancia	CM	M	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
...	...	...	...	...	...	...	...

Fuente: Elaboración propia, a partir de la Orden de 1 de febrero de 2014, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: SALUD, IASS, IAM e IAJ.

## 6. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Una vez definidos los objetivos y las variables en las que centro en el foco de atención en esta investigación, así como la población objeto de estudio, el siguiente paso es mostrar los resultados obtenidos a partir de la metodología.

Por un lado, he llevado a cabo un análisis descriptivo, en que el relato de manera general las características de la muestra y, por otro lado, un análisis explicativo, detallando los resultados encontrados al combinar las variables.

Para ello, y con el objetivo de mostrar una visión en profundidad de los resultados obtenidos, en primer lugar, dentro del análisis explicativo he combinado las variables “sexo y modo de acceso al puesto”, en segundo lugar, “sexo y titulación” y por último, “sexo – titulación – modo de acceso al puesto”.

### 6.1 Análisis descriptivo

Para profundizar en los aspectos más significativos que han revelado los resultados empíricos de esta investigación, cabe relatar previamente ciertos aspectos contextuales que darán la base a los mismos.

Como reflejo en la parte teórica de este trabajo, la bibliografía coincide totalmente en que el sector de empleo de prestación de servicios, donde se enmarcan los servicios sociales, ha sido tradicionalmente un sector feminizado<sup>21</sup>.

En referencia a este concepto, el Informe sobre el empleo Público en la Administración General de la DGA de Comisiones Obreras (CCOO) (2019)<sup>22</sup>, define como “feminizados” aquellos sectores o ramas de empleo con una presencia de mujeres por encima del 60%. No obstante, el objeto de estudio de esta investigación, el personal del Instituto Aragonés de Servicios Sociales, no solo supera este porcentaje, sino que su índice de feminización supera el 81% durante 2014 y más del 82% en el año 2015.

$$\text{Índice de feminización del IAAS (2014)} = (\text{Mujeres} / \text{total de la plantilla}) * 100 = 81,3\%$$

$$\text{Índice de feminización del IASS (2015)} = (\text{Mujeres} / \text{total de la plantilla}) * 100 = 82,3\%$$

<sup>21</sup> Ver Anexo II. Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón, 2013-2018.

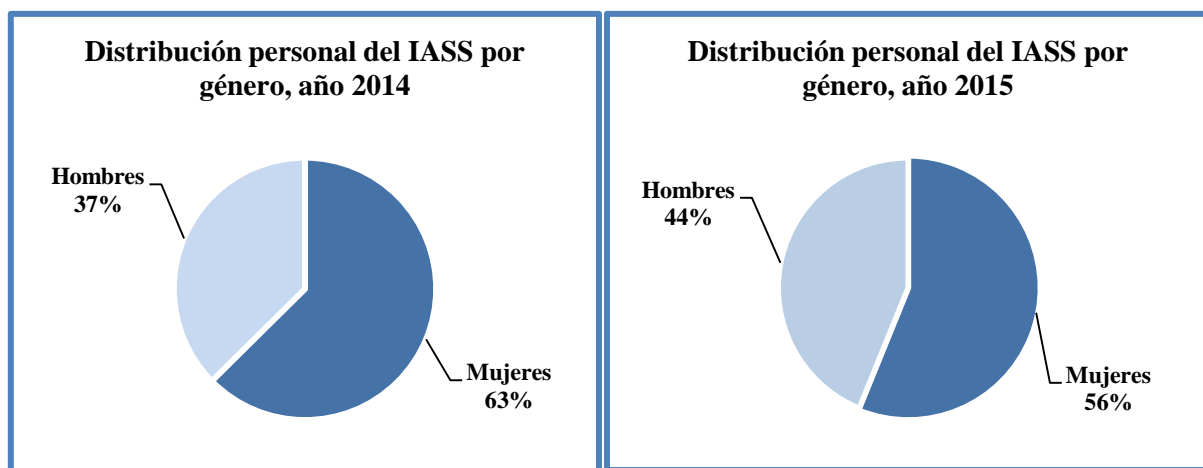
<sup>22</sup> Ver Anexo VI: Noticias referentes al Informe de Comisiones Obreras (2019). “Informe sobre el empleo Público en la Administración General de la DGA”.

El último recuento publicado por CCOO (2019) establece la feminización actual del IASS en un 82,1%. Por tanto, los y las profesionales del Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS) conforman una plantilla altamente feminizada, mostrando una clara tendencia proveniente del pasado que continúa al alza.

Teniendo en cuenta los datos expuestos, se observa cómo el índice de feminización del Organismo Autónomo del que vengo hablando se reduce considerablemente si acotamos la muestra tan solo al personal que ocupa puestos de responsabilidad dentro del IASS.

Como vemos a continuación en la gráfica 12, la gran proporción de mujeres no se refleja de igual manera en los puestos de responsabilidad, sino que disminuye notablemente.

Gráfico 12: Distribución por género del personal del IASS en puestos de responsabilidad.



Fuente: elaboración propia, a partir de las Órdenes del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la RPT del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos, donde se ubica el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, correspondientes a los años 2014 y 2015.

La reducción es considerable y significativa. Tanto en el año 2014 como en el 2015, pese a que el volumen de mujeres en puestos de responsabilidad es mayor que el de hombres, el porcentaje se reduce más de un 20% en comparación con la cantidad total de mujeres trabajadoras del IASS.

Si apreciamos el mandato legal<sup>23</sup> que a lo largo de su articulado establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), comprobamos que la presencia equilibrada de mujeres y hombres que determina para los puestos directivos se cumple.

...se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOI, Disposición Adicional Primera).

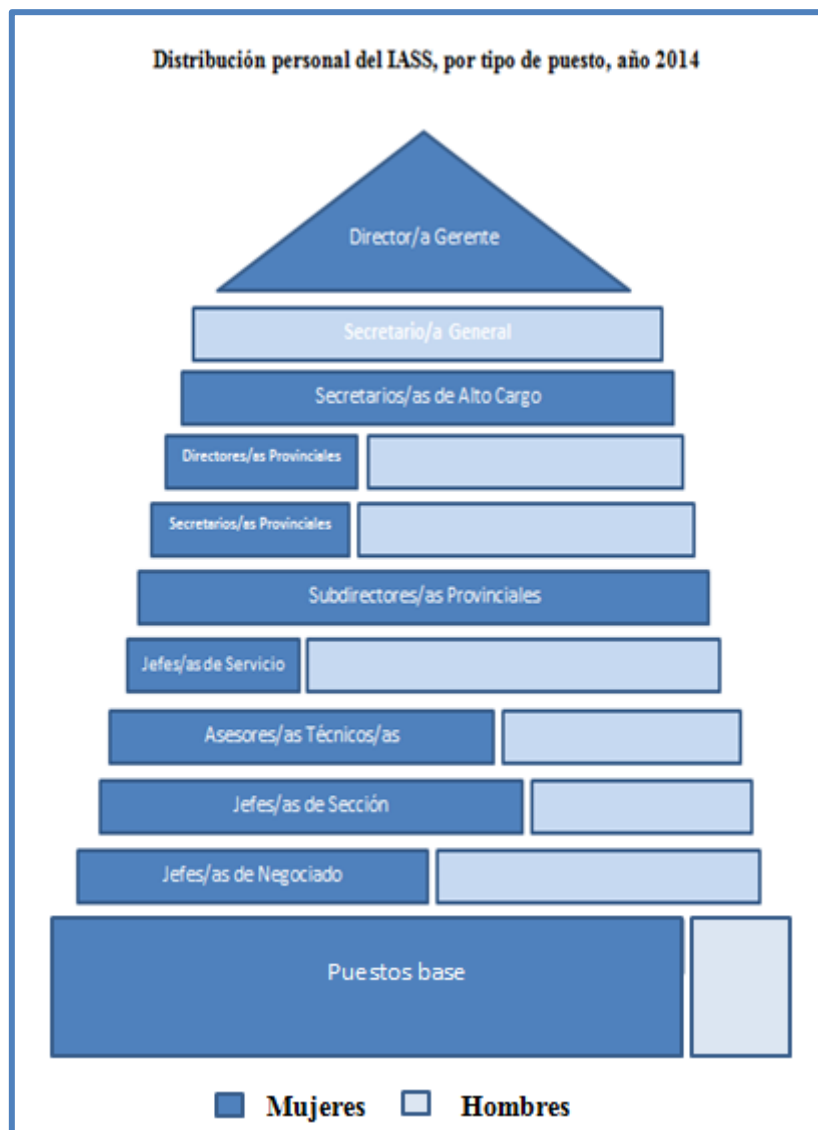
<sup>23</sup> En nuestra Comunidad Autónoma, la reciente ley aragonesa, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón corrobora lo anteriormente establecido por la ley estatal 3/2007 (LOI).

No obstante lo anterior, la distribución por género de los puestos de responsabilidad del IASS que resulta inicialmente paritaria con un reparto homogéneo de cargos administrativos, asesorías y jefaturas resulta engañosa, pues esta homogeneidad no representa proporcionalmente un sector tan feminizado.

A continuación, y sin entrar al detalle (que iré desglosando en los siguientes apartados), veremos las características de la muestra de la investigación.

En las imágenes siguientes, 4 y 5, de manera muy visual, se aprecia el reparto de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo.

Imagen 4: Distribución personal del IASS, por género y tipo de puesto, año 2014.



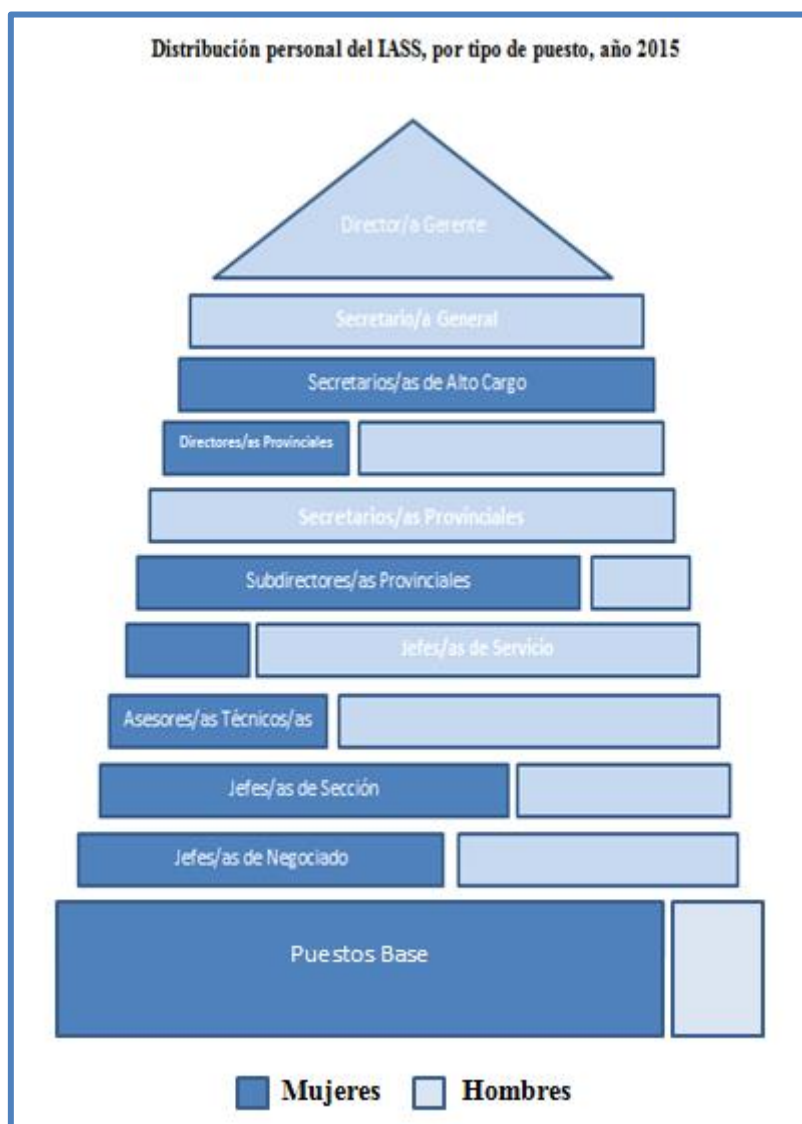
Fuente: Elaboración propia, a partir de la Orden de 1 de febrero de 2014, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: SALUD, IASS, IAM e IAJ.

La jerarquía, junto a la proporción de mujeres que diferencia la base de la pirámide y los niveles superiores, revela la pérdida progresiva de mujeres conforme se asciende de nivel.

Ambas pirámides (años 2014 y 2015) son muy similares en cuanto a la distribución de mujeres en los diferentes puestos. Del mismo modo, muestran semejanzas en una mayor cantidad de mujeres en puestos de Secretarios/as de Alto Cargo y en Subdirectores/as Provinciales.

Por otro lado, la gran diferencia se encuentra en el cargo de Director/a Gerente, la cumbre de la pirámide. Durante el año 2014, ocupó el puesto de mayor responsabilidad una mujer y el año siguiente un hombre.

Imagen 5: Distribución personal del IASS, por género y tipo de puesto, año 2015.



Fuente: Elaboración propia, a partir de la Orden de 30 de enero de 2015, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: SALUD, IASS, IAM e IAJ.

Antes de acabar con la descripción general de la muestra, he extraído algunos datos significativos del reparto del personal en función del género en los puestos de responsabilidad mostrados en las imágenes 4 y 5.



En total, en el año 2014 los puestos de responsabilidad del IASS contaban con 77 mujeres, de un total de 131 trabajadores/as. Y en el año siguiente con 73 de 130. La distribución concreta se presenta a continuación en la tabla 7.

Tabla 7: Distribución por género y tipo de puesto de responsabilidad del personal del IASS.

	2014			2015		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores/as Gerentes	1	0	1	0	1	1
Secretario/a General	0	1	1	0	1	1
Secretarios/as de Alto Cargo	2	0	2	2	0	2
Directores/as Provinciales	1	2	3	1	2	3
Secretarios/as Provinciales	1	2	3	0	3	3
Subdirectores/as Provinciales	5	0	5	4	1	5
Jefes/as de Servicio	1	3	4	1	4	5
Asesores/as Técnicos/as	5	3	8	3	5	8
Jefes/as de Sección	34	17	51	34	18	52
Jefes/as de Negociado	27	26	53	28	22	50
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>54</b>	<b>131</b>	<b>73</b>	<b>57</b>	<b>130</b>

Fuente: elaboración propia, a partir de las Órdenes del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la RPT del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos, donde se ubica el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, correspondientes a los años 2014 y 2015.

Según los resultados obtenidos, la distribución por género dentro de los puestos de responsabilidad que se van a analizar no es homogénea, y se observan tendencias que se repiten en ambas anualidades. Tanto en 2014 como en 2015, el cargo de Secretario General está masculinizado, y por el contrario, el de Secretaria de Alto Cargo está en ambos casos feminizado.

Destacar, asimismo, que en el caso de los Jefes/as de Sección es donde mayor número de mujeres se concentra, en proporción a los hombres. Por último, la distribución por género del personal del IASS que ocupa un puesto de Jefe/a de Negociado es la más paritaria, con un 50% de mujeres en 2014 y un 56% en el 2015.

En los próximos apartados desarrollaré en profundidad estas ideas, analizando de qué manera las variables planteadas en la investigación (el sexo, el modo de acceso al puesto y la formación) inciden en la distribución del personal del Instituto Aragonés de Servicios Sociales en cada puesto de trabajo concreto.

## 6.2 Análisis explicativo según variables

### 6.2.1 Una ladera empinada para las mujeres

A continuación, voy a analizar el personal público del Instituto Aragonés de Servicios Sociales descrito en la muestra enfatizando en la relación entre las variables sexo y modo de acceso al puesto.

El marco legal marca las directrices. La Constitución de 1978, establece que el acceso a la función pública será de acuerdo a los principios de mérito y la capacidad (art 103). Esta premisa es ampliada

por el Estatuto Básico del Empleado Público (2015), que como vemos, añade el principio de igualdad. “Los empleados públicos tienen derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación (art. 14)”.

En posteriores artículos la norma continua con varias premisas que interesan en esta investigación. Así pues, la ley establece que la provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública se llevará a cabo por dos procedimientos: el procedimiento de concurso y el de libre designación.

De los 131 puestos de responsabilidad analizados en 2014, 11 de ellos tienen su acceso por la vía de la libre designación, y en el año 2015, 13 de 130 (ver tabla 8). Al resto de puestos de responsabilidad y puestos base del IASS se accede por el procedimiento de concurso de méritos.

Tabla 8: Puestos de libre designación del IASS (2014-2015).

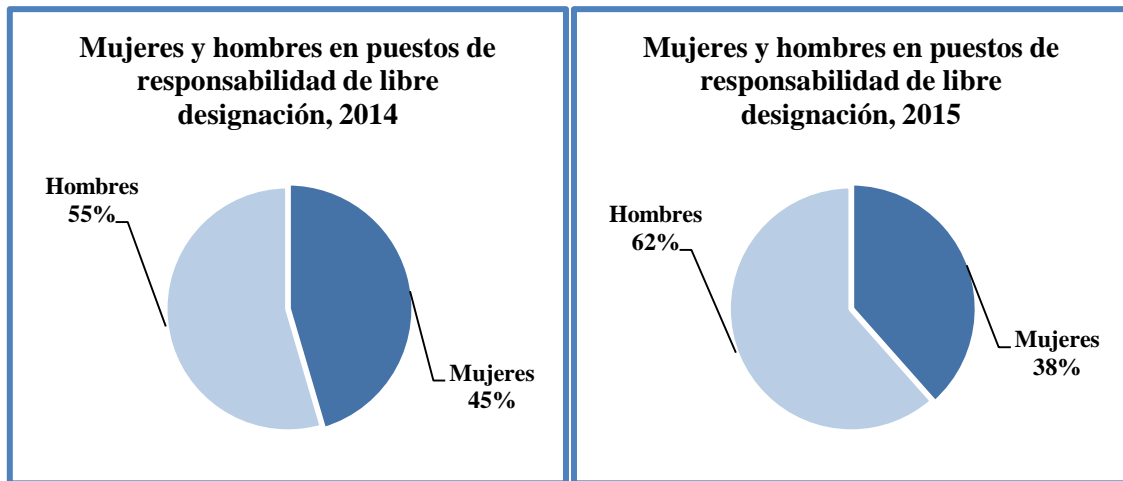
<b>Puestos de libre designación</b>	<b>Nº de plazas</b>	
	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Director/a Gerente	1	1
Secretario/a General	1	1
Secretario/as de Alto Cargo	2	2
Jefes/as de Servicio	4	5
Asesores/as Técnicos/as	0	1
Directores/as Provinciales	3	3
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>13</b>

Fuente: elaboración propia, a partir de las Órdenes del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la RPT del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos, donde se ubica el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, correspondientes a los años 2014 y 2015.

Recordemos que el porcentaje de mujeres trabajadoras dentro del IASS durante estos años es de casi un 82% de media. Si tenemos en cuenta la presencia de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad, encontramos solo un 56% en 2014 y un 62 % en el año 2015. (Media de ambos años 59,37%).

La cuestión, ahora, es saber si el porcentaje de mujeres en puestos cuyo acceso viene determinado por un proceso de libre designación mantiene la proporción respecto a la plantilla total de mujeres, o por el contrario continua disminuyendo al igual que ocurre cuando hablamos de puestos de responsabilidad.

Gráfico 13: Personal nombrado por libre designación en puestos de responsabilidad del IASS.



Fuente: elaboración propia, a partir de las Órdenes del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la RPT del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos, donde se ubica el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, correspondientes a los años 2014 y 2015.

A la hora de analizar los datos que proporciona la gráfica 13 hay que tener en cuenta que, en los procesos de nombramiento de personal público por libre designación, entra en juego la discrecionalidad y la idoneidad a juicio del órgano de selección, dejando fuera de lugar los méritos profesionales que en los casos del concurso de méritos se tienen en cuenta, como la antigüedad, puntos de formación o los puestos de trabajo desempeñados con anterioridad<sup>24</sup>.

Como vemos, tanto en el año 2014 como en el 2015 los datos se han invertido al combinar la variable “sexo” con la variable “modo de acceso”. El porcentaje de mujeres en estos puestos ha vuelto a disminuir, quedando lejos de representar la proporcionalidad de mujeres empleadas públicas que trabajan en el IASS. Tan solo un 41,95 % de los puestos con acceso por libre designación fueron ocupados por mujeres.

Esta situación, real y constatada empíricamente, no hace otra cosa que corroborar la conclusión establecida por CCOO (2019) cuando en su último informe sobre empleo público en la C.A de Aragón<sup>25</sup> afirma que la existencia de libertad absoluta de nombramiento conlleva que la presencia de mujeres decrezca de manera evidente.

La cosa no queda aquí, sino que podemos aumentar el nivel de responsabilidad hasta el último peldaño de la pirámide: analicemos qué ocurre con la distribución por sexo de los denominados Altos Cargos que se encuentran entre el personal del IASS.

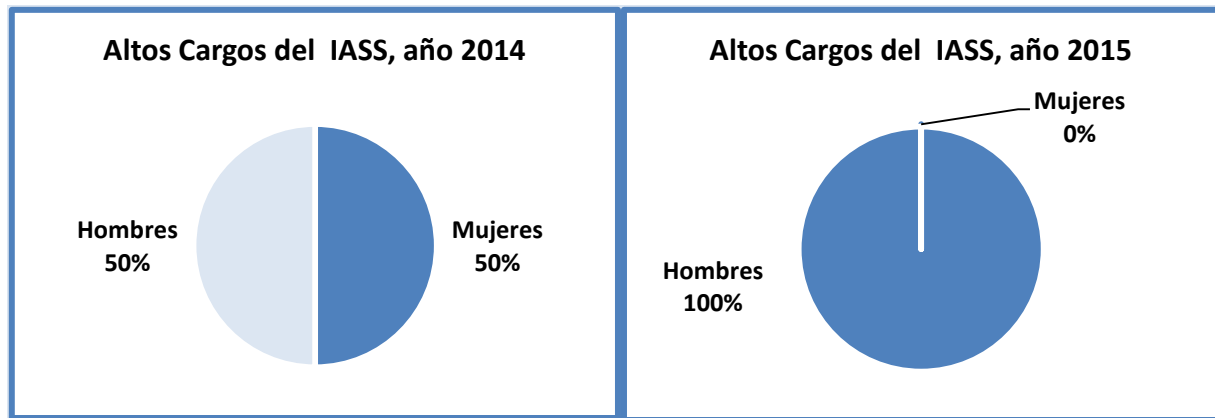
Como he indicado en un parte anterior del trabajo, tanto el cargo de Director/a Gerente como el de Secretario/a General son considerados por la normativa actual como Altos Cargos de la Comunidad Autónoma de Aragón, dadas las responsabilidades que sus funciones profesionales conllevan.

<sup>24</sup> Ver Anexo VII: Extracto de la RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2019, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se convocan pruebas selectivas para ingreso, por promoción interna, Escala Superior de Administración, Administradores Superiores. En esta convocatoria podemos ver las características de un baremo de puntuación para el concurso de méritos.

<sup>25</sup> El Informe de CCOO (2019) se ha realizado con datos extraídos del Boletín de Empleo Público de la DGA (2018).

Poniendo el objetivo en estos dos puestos de trabajo, y teniendo en cuenta que ambos son adjudicados por un libre nombramiento, los datos muestran la siguiente distribución (Gráfica 14).

Gráfico 14: Representación por género de los altos cargos del IASS durante el periodo 2014-2015.

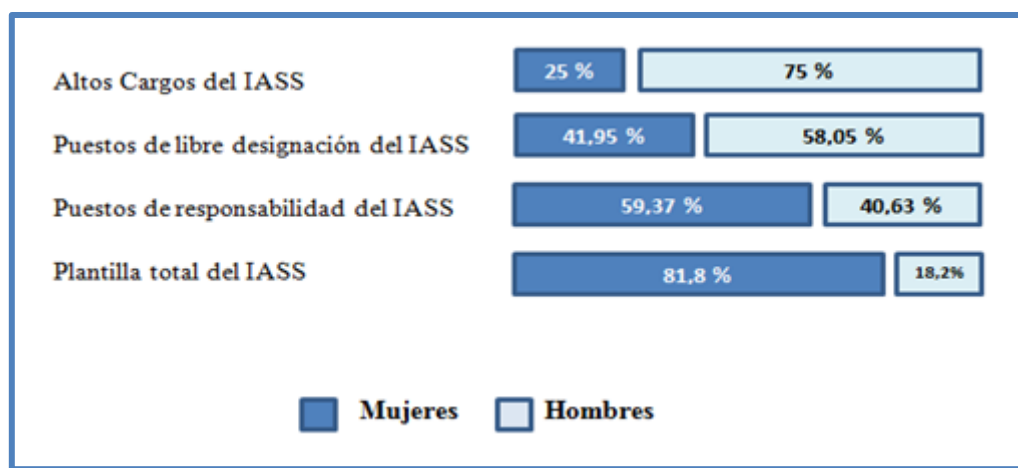


Fuente: elaboración propia, a partir de las Órdenes del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la RPT del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos, donde se ubica el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, correspondientes a los años 2014 y 2015.

Cabe señalar que los titulares de estos puestos, son dos cada año, uno de Director/a Gerente y otro de Secretario/a General. De las 4 opciones, tan solo uno de estos puestos ha sido ocupado por una mujer: la Directora Gerente en el año 2014.

Si analizamos el conjunto, la tendencia de disminución de mujeres ocupando puestos de gran responsabilidad continua bajando. En este caso, solo un 25% (de media entre ambos años) de los puestos considerados Altos Cargos es ocupado por mujeres. En resumen, ocurre lo siguiente, tal y como se aprecia en la siguiente imagen.

Imagen 6: Distribución del personal del IASS por sexo según características del puesto (valores medios periodo 2014-2015).



Fuente: elaboración propia, a partir de las Órdenes del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la RPT del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos, donde se ubica el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, correspondientes a los años 2014 y 2015.

Estos datos reflejan cómo se distribuye el empleo público en el IASS en función del sexo y la responsabilidad que un determinado puesto de trabajo conlleva. El resultado es una proporción totalmente invertida entre el número de mujeres trabajadoras del Organismo Autónomo y el número de mujeres que ocupan puestos de gran importancia en la toma de decisiones, como son los denominados Altos Cargos.

Resulta ampliamente llamativo desde la perspectiva de género, sin embargo, no es más que un reflejo de lo que todavía hoy ocurre en el empleo público de la Dirección General de Aragón (DGA). El reciente informe de CCOO (2019) sobre este mismo tema, afirma que un 69% de la plantilla total de la DGA son mujeres, mientras que éstas solo ocupan un mínimo porcentaje de Altos Cargos (27,69 % frente a 72,31% hombres).

Por ello, se puede afirmar que, tanto en el IASS durante los años estudiados (2014 y 2015), como a día de hoy en la Administración pública aragonesa, los Altos Cargos siguen un patrón masculinizado, aspecto que destaca, más aún, si tenemos en cuenta que nos encontramos ante una Administración autonómica y uno de sus Organismo Autónomos altamente feminizados.

Llegada a este punto, me gustaría recuperar la metáfora, muy representativa, de la tubería que gotea que ofreció el Instituto de la Mujer (2008) en referencia a la escasa presencia femenina en puestos de gran responsabilidad y Altos Cargos. Al comienzo de la tubería, entran en el circuito tantas mujeres cualificadas como hombres, sin embargo, poco a poco las mujeres desaparecen por los agujeros de la tubería en mucha mayor medida que los hombres. Al final del recorrido, el resultado es una población muy reducida y muy masculinizada.

En referencia a esta idea, resulta interesante descubrir y analizar el índice de feminización y masculinización de los cargos directivos durante los años 2014 y 2015 en el IASS. Como he señalado con anterioridad, la normativa establece como cargos directivos el puesto de Director/a Gerente y de Secretario/a General (a su vez considerados Altos Cargos de la C.A de Aragón).

Según los datos recopilados, los resultados son los siguientes:

*Índice de feminización directiva del IASS = (nº de mujeres en cargos directivos/ nº de mujeres de la plantilla total)\*100*

*2014=0,04 %*

*2015=0,00 %*

*Índice de masculinización directiva del IASS = (nº de hombres en cargos directivos/ nº de hombres de la plantilla total)\*100*

*2014=0,20 %*

*2015=0,43 %*

Los índices mostrados responden a la pregunta presente en el título de este trabajo, ¿una cima accesible?

Como se puede observar, los datos son desesperanzadores para las mujeres que aspiran a los puestos más altos dentro del IASS. En el año 2014, el porcentaje de hombres que ocuparon un cargo directivo quintuplica al de mujeres (0,20 % frente a 0,04 % respectivamente), y en 2015 la situación se plantea todavía peor.

Con estos datos empíricos como base, se puede afirmar que escalar la montaña de puestos de este Instituto supone para las mujeres que trabajan en él un ascenso sin material de escalada, sin cuerda de seguridad y sin anclajes, lo que hace que no lleguen a la cumbre.

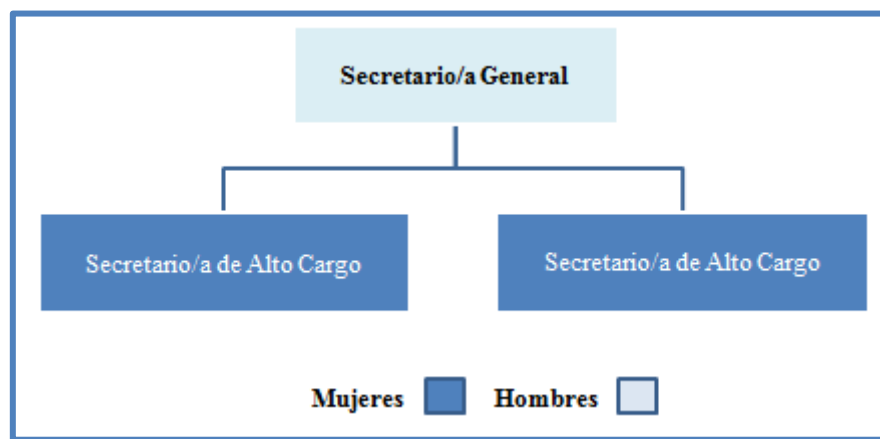
Por su parte, los hombres logran alcanzar la cima con menor dificultad que las mujeres, encontrando a su paso cuerdas auxiliares que facilitan su ascenso por esta montaña de puestos del IASS, llegando a coronar así el pico más alto.

Antes de finalizar este análisis centrado en la vía por la acceden los trabajadores y las trabajadoras a los concretos puestos de trabajo dentro del IASS, me gustaría destacar varios aspectos relevantes.

No se trata únicamente de observar la proporción de mujeres y de hombres en los puestos de responsabilidad del IASS, sino en profundizar la investigación centrando la visión en qué tipo de puestos son los que ocupan mayoritariamente cada sexo y las razones por las que ocurre esta distribución tan desigual.

En las imágenes 4 y 5 anteriormente expuestas, se observan similitudes en varios puestos que dejan ver una vez más, la discriminación laboral vertical que sufren las mujeres. Veamos el significado de los datos mediante las siguientes imágenes.

Imagen 7: Titulares, según sexo, de los puestos de Secretario/a General y Secretarios/as de Alto Cargo para los años 2014-2015.



Fuente: elaboración propia, a partir de las Órdenes del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la RPT del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos, donde se ubica el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, correspondientes a los años 2014 y 2015.

En la imagen 7, mostrando la jerarquía propia del IASS, se observa cómo el cargo de Secretario General, en 2014 y 2015, es ocupado por un hombre, mientras que sus inferiores jerárquicas, las Secretarías de Alto Cargo, son las dos mujeres, también en ambos años.

Los dos cargos son de libre designación, no obstante, observando el patrón masculinizado de los puestos con este tipo de acceso, resulta llamativo que, en el caso de las Secretarías de Alto Cargo, todas sean mujeres, es decir, sea un puesto completamente feminizado dentro de los de libre designación. Es la excepción dentro de la cúspide de la pirámide.

La explicación ante esta distribución tan llamativa que rompe la tendencia encuentra su base en la subordinación. Como he señalado, el Secretario General del IASS es un Alto Cargo de la Comunidad Autónoma, mientras que las mujeres, Secretarías de este Alto Cargo, adquieren funciones profesionales que dependen directamente de su superior.

La normativa<sup>26</sup>, antigua pero vigente, determina que el Secretario General<sup>27</sup> asume la gestión presupuestaria y de personal, coordina y controla el régimen interior, prepara normativa, asesora al Consejero y al Director Gerente y dicta resoluciones dentro de sus competencias.

Mientras que las funciones propias de las titulares de las Secretarías de Alto Cargo pasan por la preparación y seguimiento de la agenda, tanto del Secretario General como del Director Gerente (ambos Altos Cargos), funciones de relaciones públicas, y tareas de administración: mecanografía, archivo, correspondencia, etc.

Sin duda, las funciones de unas y de otros distan enormemente en cuanto a su importancia y poder dentro del IASS.

Objetivamente, dentro del recuento de mujeres que ocupan puestos de libre designación se encuentran las Secretarías de Alto Cargo, no obstante, al profundizar en sus funciones profesionales y en la subordinación de sus puestos, queda claro, y de acuerdo con la conclusión del Informe de Comisiones Obreras, que tales nombramientos “no extienden la voluntad de eliminar las brechas de género para las mujeres más castigadas por la minusvaloración de los puestos de trabajo desempeñados mayoritariamente por mujeres” (CCOO 2019:8).

Otro de los patrones similares en ambos años analizados y que resulta igualmente llamativo es el caso de los Directores/as Provinciales y Subdirectores/as Provinciales. La distribución de estos puestos responde a la misma estructura que los analizados en la imagen 7.

Las imágenes 8 y 9 muestran que los Directores Provinciales son mayoritariamente hombres, mientras que el puesto de Subdirector/as Provinciales, dependientes directamente de ellos, está altamente feminizado. Señalan los autores Agut y Martín (2007) que, si bien las mujeres sí que ascienden en su carrera profesional, una gran parte de ellas se quedan estancadas en los niveles medios de la dirección.

---

<sup>26</sup> España (Aragón). Decreto 140/1996, de 26 de julio, por el que se establecen las normas sobre relaciones de puestos de trabajo del personal laboral de la C.A de Aragón. *Boletín Oficial de Aragón*, de 5 de agosto de 1996, núm. 93, pp. 3757 – 3768.

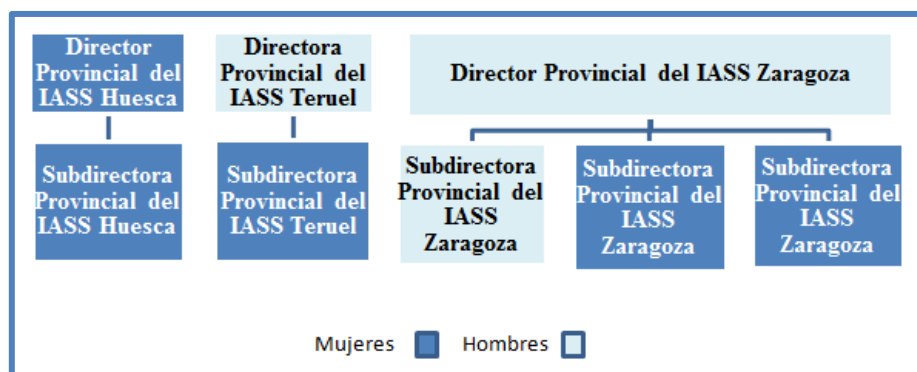
<sup>27</sup> Ver Anexo VIII: Funciones concretas del Secretario General dentro del IASS.

Imagen 8: Titulares, según sexo, de los puestos de Directores/as Provinciales y Subdirectores/as Provinciales para el 2014.



Fuente: Elaboración propia, a partir de la Orden de 1 de febrero de 2014, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: SALUD, IASS, IAM e IAJ.

Imagen 9: Titulares, según sexo, de los puestos de Directores/as Provinciales y Subdirectores/as Provinciales para el año 2015.



Fuente: Elaboración propia, a partir de la Orden de 30 de enero de 2015, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: SALUD, IASS, IAM e IAJ.

Como decía, en ambos casos, dos de cada tres Directores/as Provinciales son hombres y tan solo hay uno como Subdirector Provincial en el año 2015. El razonamiento, en este caso, para explicar la desigual distribución de los puestos de responsabilidad dentro del Organismo Autónomo del IASS es la forma de acceso. Los Directores Provinciales son nombrados por libre designación, mientras que las Subdirectoras Provinciales acceden a dicho puesto de trabajo mediante un procedimiento de concurso de méritos.

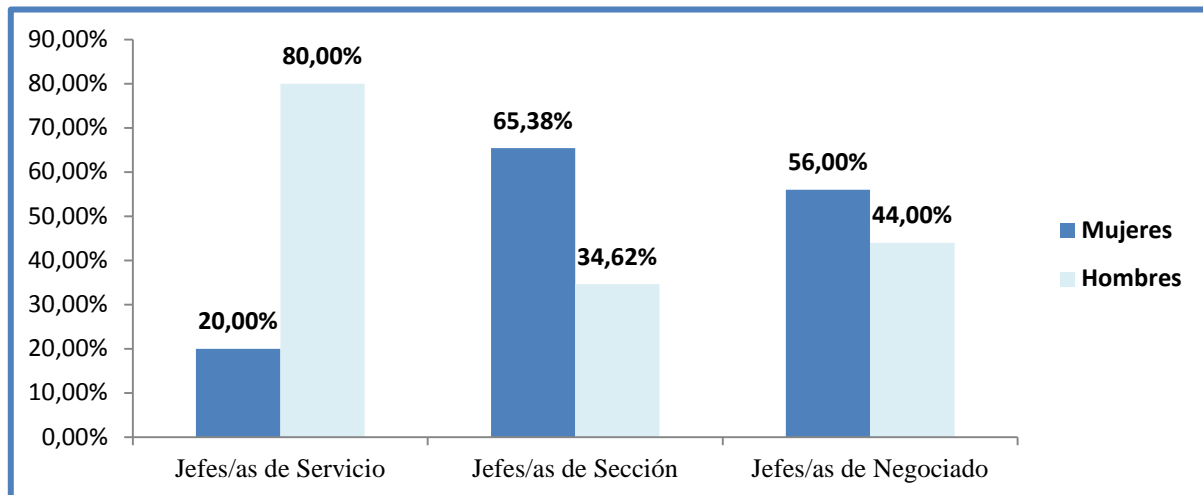
Una vez más, las mujeres representan mayor porcentaje ocupando puestos cuyo acceso requiere un concurso previo de méritos profesionales. Lo vemos claramente en otros puestos de responsabilidad, como los/las Jefes/as de Sección (65,38% de mujeres en 2015) o Jefes/as de Negociado (56 % de mujeres en 2015), donde la cantidad de mujeres es mayor que la hombres (ver imágenes 4 y 5 del apartado anterior).



Y ocurre nuevamente al revés con el cargo superior de Jefes/as de Servicio, puesto de libre designación con más cantidad de hombres que de mujeres (80% de hombres frente a un 20% de mujeres).

Estas últimas afirmaciones ocurren de igual manera durante las dos anualidades analizadas en esta investigación. Veamos como ejemplo los datos del año 2015 referentes a estos tres últimos puestos.

Gráfico 15: Distribución por sexo de las Jefaturas de Servicio, Jefaturas de Sección y Jefaturas de Negociado del IASS, año 2015.



Fuente: Elaboración propia, a partir de la Orden de 1 de febrero de 2014, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: SALUD, IASS, IAM e IAJ

El resumen final de este apartado, con el foco centrado en el sexo y el modo de acceso a cada puesto de responsabilidad en concreto, cabe señalar que existe un alto grado de discriminación laboral vertical hacia las mujeres. Así, los puestos más elevados, que se caracterizan por la libre designación, como el cargo de Secretario/a General, Director/a Provincial o Jefes/as de Servicio están masculinizados, mientras que los niveles inferiores (Jefes/as de Sección y Jefes/as de Negociado) dependientes de puestos masculinos y correspondientes con el concurso de méritos están feminizados

### 6.2.2 Confusión con la titulación

El Instituto Aragonés de Servicios Sociales es, por excelencia y por ley, el Organismo Público encargado de la prestación de los Servicios Sociales en todo el territorio aragonés.

Sus estatutos<sup>28</sup> determinan sus áreas principales de actuación: atención de las personas mayores, discapacidad, personas sin hogar, protección y reforma de menores, inserción social, dependencia y tutela de adultos. Del mismo modo, dicha normativa le confiere funciones concretas en relación al bienestar social del conjunto de la ciudadanía, como por ejemplo, gestión de los centros de servicios

<sup>28</sup> Decreto 173/2016, de 22 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

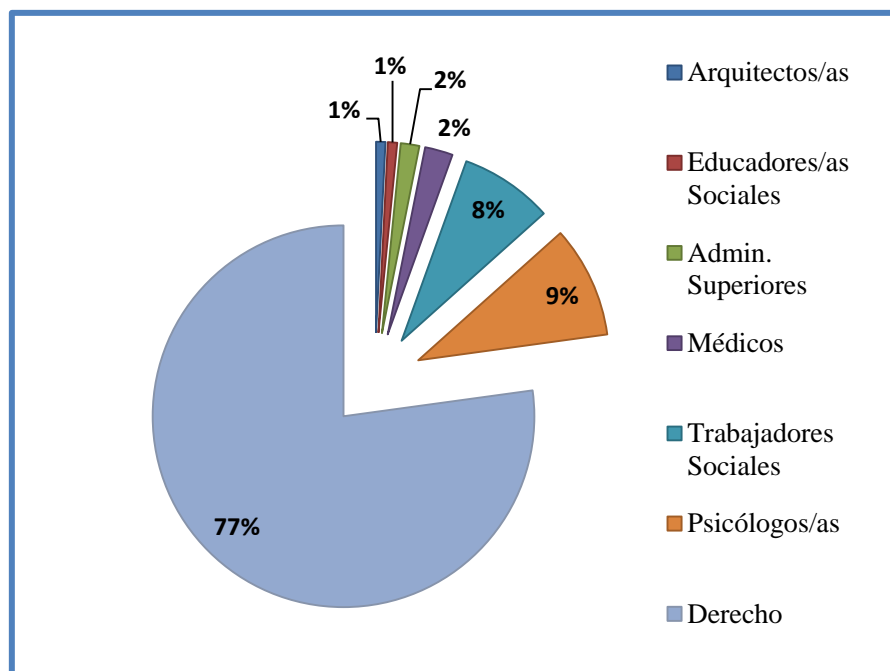
sociales, prestación de los servicios sociales, gestión de las prestaciones económicas y tramitación de los procedimientos de valoración y reconocimiento de la situación de dependencia.

Como se puede observar, las bases, finalidad y objeto de atención del IASS hacen que en él se concentren la gran mayoría de profesionales del Trabajo Social que prestan sus servicios a la Administración Pública de la C.A. de Aragón.

Esta investigación se centra en averiguar cómo la formación en Trabajo Social, profesión altamente feminizada, afecta a la carrera profesional de las mujeres empleadas públicas del IASS. Según Comisiones Obreras (2019), en el año 2018, de un total de 228 trabajadores/as sociales de la DGA, 215 son mujeres.

Antes de comenzar con un análisis detallado sobre cómo afecta la variable de la titulación en la distribución de los puestos de responsabilidad del Instituto Aragonés de Servicios Sociales, veamos, de manera resumida los y las profesionales con los que contaba durante los años 2014 y 2015<sup>29</sup> en las siguientes gráficas 16 y 17.

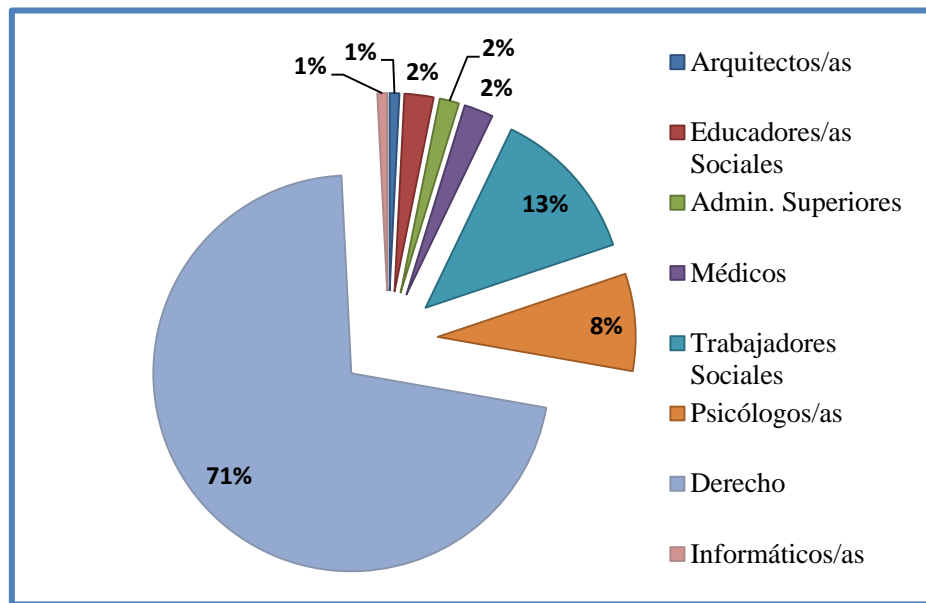
Gráfico 16: Titulaciones correspondientes a los puestos de responsabilidad del IASS (2014).



Fuente: Elaboración propia, a partir de la Orden de 1 de febrero de 2014, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: SALUD, IASS, IAM e IAJ.

<sup>29</sup> No existen datos sobre la titulación de los/las Directores/as Gerentes ni de los/las Directores/as Provinciales en las órdenes que contienen las RPT. Ver Anexo IV: Base de datos de registro de la información sobre el personal del IASS (2014-2015).

Gráfico 17: Titulaciones correspondientes a los puestos de responsabilidad del IASS (2015).



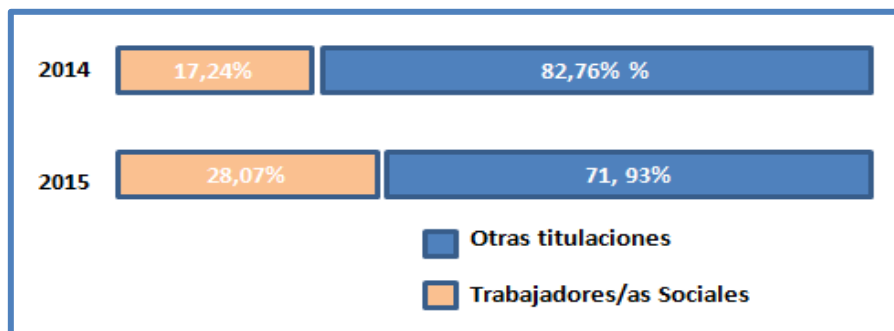
Fuente: Elaboración propia, a partir de la Orden de 30 de enero de 2015, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: SALUD, IASS, IAM e IAJ

Estas dos graficas (16 y 17) son similares. El cambio más significativo de un año al otro, es que en el año 2015 hay un/a informático/a, los puestos ocupados por profesionales del Trabajo Social aumentan en seis plazas, pasando de 10 a 16, y el número de los/ las licenciados/as en Derecho disminuyen ligeramente 6 puntos porcentuales.

A la vista queda que las profesiones más representativas son Derecho, Trabajo Social y Psicología, en este orden, pero la diferencia en cuanto a cantidad sitúa a los/las licenciados/as en Derechos a la cabeza (77% en 2014 y 71% en 2015.).

Sin embargo, la cantidad de trabajadores/as sociales podría ser mucho mayor. La imagen 10 refleja que del total de puestos de responsabilidad cuyo acceso queda abierto a trabajadores/as sociales, muy pocos son efectivamente ocupados por ellos/as.

Imagen 10: Puestos de responsabilidad ocupados por trabajadores/as sociales (2014- 2015).



Fuente: elaboración propia, a partir de las Órdenes del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la RPT del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos, donde se ubica el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, correspondientes a los años 2014 y 2015.

Para que la imagen anterior refleje la realidad hay que tener en cuenta dos aspectos clave: qué puestos en concreto, dentro de los puestos de responsabilidad, pueden ser ocupados por trabajadores/as sociales y donde se ubican estos realmente. A continuación analizo estas dos ideas por separado pero con una misma conclusión.

En primer lugar, sabiendo el orden jerárquico de los puestos de responsabilidad del IASS (Imagen 4), cabe decir que aquellos que presentan la opción de ser ocupados por trabajadores/as sociales son algunas plazas de Asesor/a Técnico y mayoritariamente en Jefaturas de Sección y Jefaturas de Negociado. Estos puestos se corresponden con los más bajos dentro de la pirámide de los puestos de responsabilidad. Por el contrario, no pueden acceder a Jefaturas de Servicio, al cargo de Secretario/a General o al de Secretario/a Provincial.

El resultado es que estos/as profesionales de los Servicios Sociales encuentran limitado su ascenso dentro de la pirámide de mando de un Organismo Autónomo dedicado precisamente a la prestación de los Servicios Sociales. De manera inversa, los licenciados/as (y graduados/as) en Derecho ocupan la mayoría de los puestos más altos.

En segundo lugar, y en relación a esta idea desarrollada, veamos qué puestos concretos ocupan los y las trabajadores/as sociales dentro del organigrama del IASS durante los años investigados.

Podemos encontrar, entre otros, trabajadores/as sociales siendo titulares de Jefaturas de Sección de centros y acción concertada, de protección y tutela, de pensiones y en Jefaturas de Negociado como la de recepción y acogida. Sin embargo, otros puestos cuyas funciones son también propias de la intervención de los trabajadores/as sociales no son ocupadas por ellos/as, sino por otros/as profesionales. Por ejemplo, la persona titular de la Jefatura de Sección de prestaciones económicas es licenciado/a en Derecho, al igual que ocurre con el/la Jefe de Negociado de servicios de la dependencia y de promoción social.

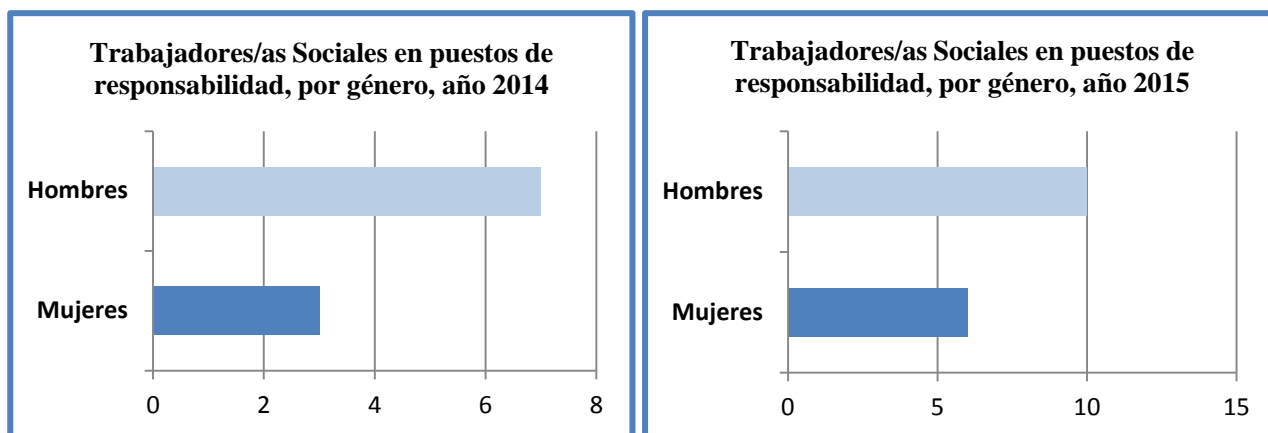
Este hecho no ocurre con otras profesiones. Si observamos qué puestos ocupan los/las médicos, los/las arquitectos y el/la informático se aprecia cómo ellos/as sí ocupan puestos adecuados a sus titulaciones y cuyas funciones concuerdan con su formación. Como ejemplo propongo el caso del/la arquitecto/a que ocupó el puesto de Jefe de Sección de Supervisión Técnica o el/la médico Jefe de Sección de atención temprana.

La conclusión conjunta que he mencionado antes, refiriéndome a los puestos que pueden ser ocupados por profesionales del Trabajo Social como a su presencia en los mismos, me lleva a deducir que la clave del asunto está en los puestos de responsabilidad. La escasa presencia de trabajadores/as sociales en puestos de dirección o jefaturas se debe a la desvalorización de una profesión feminizada, que hace que no esté presente en puestos importantes para la toma de decisiones, o como bien apunta CCOO (2019), es el producto de la escasa valoración que la sociedad y la propia Administración Pública aragonesa hacen del trabajo tradicionalmente desempeñado por mujeres.

Si esta premisa es verdadera, y lo unimos al hecho de que la cantidad de mujeres empleadas públicas del IASS disminuye en gran proporción cuando hablamos de los puestos más elevados y

los de libre designación, ¿Con cuántas trabajadoras sociales en puestos de responsabilidad cuenta el IASS durante estos años?

**Gráfico 18: Trabajadores/as Sociales en puestos de responsabilidad del IASS, según género<sup>30</sup>.**



Fuente: elaboración propia, a partir de las Órdenes del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la RPT del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos, donde se ubica el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, correspondientes a los años 2014 y 2015.

La respuesta a esta pregunta la vemos claramente en la gráfica 18. Durante el 2014, solo 3 trabajadoras sociales eran mujeres, frente a 7 hombres. Y en el año siguiente, 6 eran mujeres y 10 hombres. La tendencia es claramente desventajosa para las mujeres con formación en Trabajo Social que prestan servicios en la Administración Pública.

Los resultados encontrados no son proporcionales ni representativos de la cantidad de mujeres trabajadoras sociales del IASS, pues para ello, los datos deberían aparecer de manera inversa a cómo muestra la gráfica 18.

### 6.2.3 La cara oculta de la libre designación

Tras el análisis realizado en los apartados previos, la situación se presenta poco favorable para las mujeres y poco favorable también para los y las trabajadores/as sociales del IASS. Si profundizamos un poco más y combinamos las tres variables propuestas en esta investigación social (sexo, titulación y modo de acceso), los datos empeoran, reflejando una situación aún más pesimista.

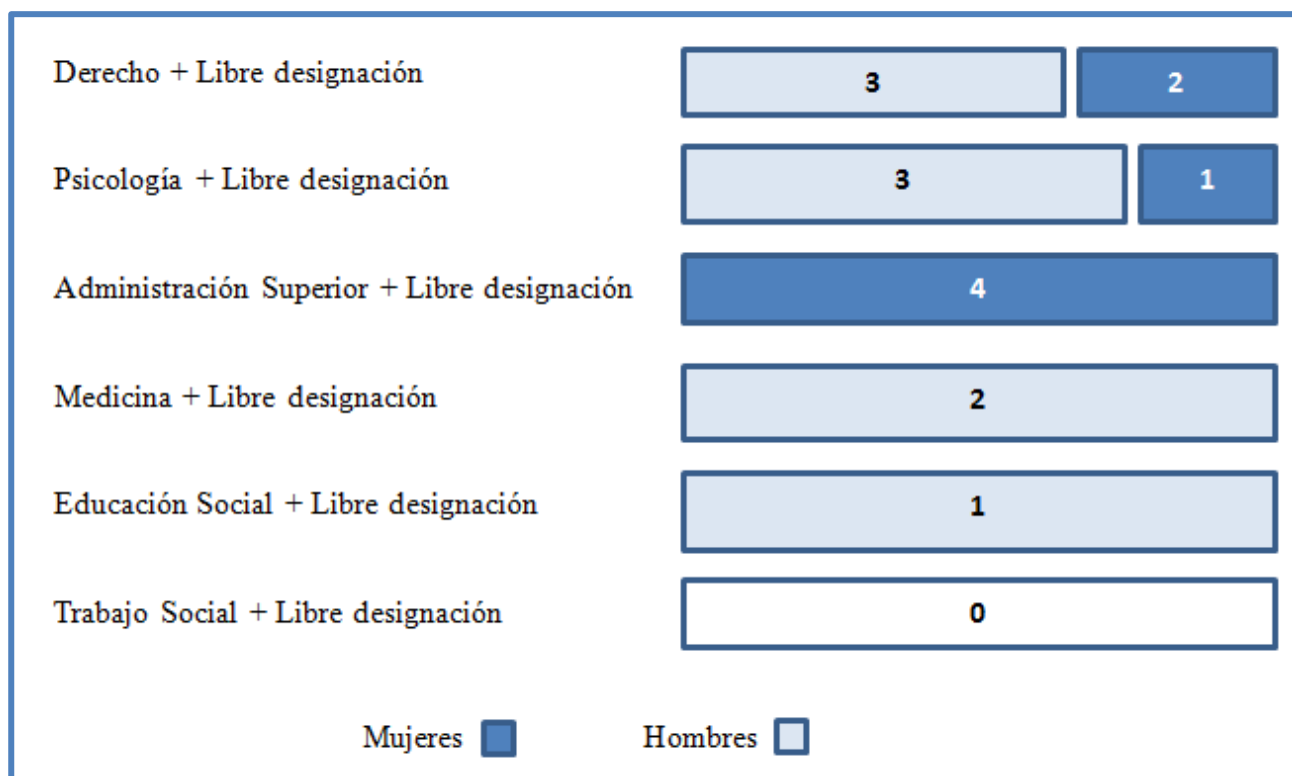
Recordemos que los puestos de responsabilidad del IASS de libre designación durante los años 2014 y 2015 se reparten en función del sexo de la siguiente manera: un 54,55% de hombres frente al 45,55% de mujeres en 2014, y un 61,54% de hombres frente a un 38,46% de mujeres en 2015 (ver gráfico 13).

Veamos ahora que ocurre si dentro de estos porcentajes tenemos en cuenta, a la vez, la profesión de las personas titulares de los mismos. La imagen 11 muestra las pautas que prevalecen mayoritariamente dentro de los puestos de libre designación, en función del sexo y de la titulación.

<sup>30</sup> Ver Anexo V: Resultados empíricos de la investigación.

A continuación, se muestra un cruce de variables que ofrece una visión acerca de las posibilidades reales de las mujeres trabajadoras sociales de acceder a puestos de responsabilidad caracterizados por la libre designación, en contraste con la misma posibilidad que ostentan hombres y mujeres licenciados/as en Derecho, Psicología y otras profesiones.

Imagen 11: Hombres y mujeres en puestos de libre designación del IASS, según titulación (2014-2015).



Fuente: elaboración propia, a partir de las Órdenes del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la RPT del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos, donde se ubica el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, correspondientes a los años 2014 y 2015.

La imagen refleja, por un lado, que poseer la titulación de Derecho (y Psicología en menor medida) resulta muy adecuado para acceder a los puestos más altos dentro de la jerarquía del IASS, que justamente coinciden con los de libre designación.

Por otro lado, observamos la diferencia en la distribución por sexo, que refleja que, pese a tener una misma formación, los hombres encabezan los puestos de mando. La excepción se encuentra en las Administradoras Superiores, todas ellas mujeres. Esta titulación se corresponde con el puesto de Secretaria de Alto Cargo que, como he señalado anteriormente, es un puesto totalmente feminizado, con funciones subordinadas de su superior jerárquico, el Secretario General, puesto masculinizado.

Sin embargo, contar con la titulación de Trabajo Social es claramente desventajoso para ascender, tanto para los puestos de mayor responsabilidad como para los de libre designación. Como he mencionado, solo hay 10 y 16 trabajadores/as sociales dentro de los puestos de responsabilidad analizados en los años 2014 y 2015 respectivamente, y ninguna persona con esta titulación dentro de cargos de libre designación, como se aprecia en la imagen 11.

Por lo tanto, ser hombre licenciado/graduado en Derecho aumenta las posibilidades, en primer lugar, de llegar a la cima del organigrama del IASS y, en segundo lugar, de adquirir funciones de gran responsabilidad en materia de Servicios Sociales. Por el contrario, ser una mujer graduada en Trabajo Social reduce considerablemente dicha posibilidad.

Las evidencias empíricas de este estudio corroboran la conclusión descrita en el párrafo anterior. De 131 personas en puestos de responsabilidad del IASS durante el año 2014, 77 de ellas son mujeres. Pues bien, de las 77 mujeres, casi el total, 72, ocupan puestos cuya vía de acceso es el concurso de méritos. Asimismo, dentro de los puestos de concurso es donde se encuentran todos/as los/las trabajadores/as sociales.

En conclusión, los y las graduados/as en Trabajo Social, especialmente las mujeres, ven limitadas sus oportunidades reales de lograr una carrera profesional vertical que alcance el máximo nivel de mando en el IASS, siendo sus únicas opciones los puestos cuyo acceso viene determinado por el concurso de méritos.

¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical.



## **7. CONCLUSIONES FINALES DE LA INVESTIGACIÓN**

Durante el desarrollo de esta investigación, han sido varios los hallazgos encontrados, que poco a poco voy a ir desglosando y materializando en conclusiones formales sobre la igualdad de género en el empleo público.

En este apartado, en primer lugar, voy a resaltar las conclusiones a las que me han llevado las evidencias empíricas más significativas. En segundo lugar, dedico un breve espacio para poner de relieve algunas conclusiones acerca de la metodología empleada y, por último, expongo las reflexiones personales y una futura línea de investigación que no he podido abordar en esta ocasión.

### **7.1 Hallazgos significativos**

Uno de los principales debates que están a la orden del día sobre de la igualdad de género versa sobre la diferencia entre igualdad formal e igualdad real o material, así como el grado de consecución de cada uno de estos anhelos democráticos.

Como he señalado con anterioridad, el marco legal determina que la igualdad entre hombres y mujeres ha de ser plena y efectiva, abarcando todos los aspectos de la vida (relaciones familiares, educación, empleo...). He aquí la igualdad material, aquella que está presente en las leyes, estatales, autonómicas y locales y que eliminan cualquier ventaja o desventaja entre los sexos. Es decir, es la ausencia de toda discriminación, con iguales derechos y deberes.

Por otro lado, la igualdad material es la que se produce en las relaciones humanas en cualquier ámbito de la vida. Se trata, por tanto, de una situación objetiva de igualdad entre todas las personas.

No hay que olvidar que las Administraciones Públicas son las principales instituciones garantes de este derecho fundamental de igualdad entre mujeres y hombres, las que marcan las directrices a seguir, tanto en forma de políticas públicas y sociales como en la actuación profesional de los y las empleados y empleadas públicas que están al servicio de todos los ciudadanos/as.

La igualdad formal avanza, actualizando e incorporando premisas de igualdad de género en la legislación existente, como ha sido la reciente equiparación progresiva de los permisos por nacimiento o adopción de un hijo o hija para los/las progenitores/as. No obstante, muchas normas todavía están incompletas en materia de igualdad, que a continuación voy a detallar.

Por otro lado, como reflejan los datos y resultados de esta investigación de género, el salto a la igualdad real es una asignatura pendiente para la Administración aragonesa en materia de igualdad laboral, en concreto para el Organismo Autónomo que ha sido estudiado y analizado a lo largo de este Trabajo de Fin de Máster.

La ausencia de igualdad y por consiguiente la discriminación que sufren las mujeres empleadas públicas del Instituto Aragonés de Servicios Sociales viene determinada por la falta de cumplimiento normativo de los poderes públicos aragoneses y la ausencia de un abordaje integral de la igualdad de género en el ámbito laboral.

El reciente Informe sobre el empleo público en la Administración Pública aragonesa de CCOO (2019) afirma que la DGA ha sido y es una Administración feminizada, con casi un 69% de mujeres que trabajan en ella. Pero si hablamos de altos cargos, las proporciones de hombres y mujeres se invierten.

En el caso del IASS el índice de feminización es todavía más elevado, superando el 82% de mujeres. En contraste a este dato, el instituto público analizado destaca por la escasa presencia de mujeres con cargos directivos. Tal y como revela el índice de feminización directiva, la cantidad de hombres quintuplica la de mujeres durante el año 2014 y, en el año 2015 la presencia de mujeres es inexistente.

Desde la perspectiva de género, la explicación radica, como he señalado, en que la teoría legal establecida sobre igualdad en el empleo es incompleta, se reduce a premisas que no generan cambios en la práctica y su incumplimiento, lejos de conllevar una penalización visible, pasa inadvertido.

La ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón determina la obligatoriedad de la presencia equilibrada de ambos sexos en cargos directivos, tanto para empresas privadas como en las Administraciones, y del mismo modo, manda desarrollar medidas de fomento para que esta misma presencia equilibrada se logre en sectores y categorías feminizadas o masculinizadas.

A este respecto, cabe señalar que el desarrollo legislativo no estipula las medidas concretas de actuación, ni la exactitud y precisión que se requiere para lograr la igualdad real en la ocupación de cargos directivos por hombres y mujeres. Además, el equilibrio no existe, pues como hemos visto, pese a la mayor presencia de mujeres en la plantilla total del IASS, los cargos directivos son ocupados mayoritariamente, y con una gran diferencia, por hombres.

Asimismo, la citada ley de igualdad aragonesa establece, con la misma obligatoriedad, la elaboración de un plan de igualdad, así como la elaboración y publicación de informes de impacto de género en el empleo público. Aspectos que todavía no han sido llevados a cabo.

El Gobierno de Aragón y las Administraciones públicas aragonesas con más de doscientos cincuenta empleados aprobarán cada cuatro años un Plan de igualdad de oportunidades en la función pública y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para todos sus centros de trabajo (art.51).

Por todo ello, y llegando al final de esta investigación, cabría preguntarse: ¿Tendría la Administración aragonesa la “Marca de Excelencia en Igualdad” que ella misma confiere a las empresas u organismos comprometidas con la igualdad de género?

Los parámetros que se valoran para la obtención y reconocimiento de este distintivo, según la ley 7/2018 de igualdad de Aragón son, entre otros, la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, y la adopción de medidas de acción positiva en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas o la

participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión y en la promoción y el acceso a los puestos directivos y de mayor responsabilidad.

En conclusión, y desde mi punto de vista la realidad del IASS se asemeja en gran medida al título de uno de los libros de la autora María Pazos, *“Desiguales por ley”*. La situación de las mujeres empleadas públicas del Instituto Aragonés de Servicios Sociales, como Organismo Público de la DGA, no se adecúa al cumplimiento de la igualdad formal que he relatado al comienzo de este apartado y queda bien lejos de lograr la igualdad material/real que buena parte de la sociedad aragonesa, especialmente las mujeres, aspiramos a conseguir en nuestro empleo.

Otro de los hallazgos que esta investigación ha proporcionado es la estrecha relación entre la discriminación laboral vertical por razón de sexo y la feminización de una determinada profesión.

Las trabajadoras sociales sufren la discriminación interseccional por ambos motivos, es decir, son discriminadas por partida doble. A los obstáculos en su carrera profesional por el hecho de ser mujeres (escasa presencia en los puestos más elevados y representación minoritaria en puesto de acceso por libre designación) se suma la desvalorización de su profesión por el hecho de estar altamente feminizada.

Teniendo en cuenta estas afirmaciones y sabiendo que el acceso a los puestos de mayor responsabilidad del IASS viene determinado por la libre designación donde se valora el criterio subjetivo de la idoneidad, ¿no lo son las mujeres? Ese el mensaje que se transmite.

En conclusión, podríamos decir que desde una mirada meritocrática y de reconocimiento social, dedicarse a esta profesión resta valor a sus funciones, dado el desprestigio social y profesional que supone el alto grado de feminización existente. Por el contrario, desde una mirada del servicio que presta la profesión, las trabajadoras sociales dignifican y promueven el bienestar social de las personas.

Estamos, por tanto, ante una situación claramente desventajosa por partida doble para este conjunto de mujeres trabajadoras sociales, que lejos de alcanzar a romper el techo de cristal que conocemos, primero ha de centrar sus esfuerzos en quitarse de encima una pesada ancla que les mantiene en la base de la pirámide: la consideración subjetiva de su “no idoneidad”.

## 7.2 Conclusiones metodológicas

Gracias a los datos disponibles y el análisis realizado, los hallazgos encontrados son de gran valor y relevancia. Sin embargo ha habido limitaciones a la hora de desarrollar la investigación.

El mayor obstáculo que he encontrado ha sido no poder ampliar muestra. Si bien se han analizado las plantillas de personal público del IASS durante los años 2014 y 2015, la razón por la que no se han podido añadir más años al estudio es la falta de transparencia a la hora de publicar las Relaciones de Puestos de Trabajo de los años siguientes, pues ya no se publican con toda la información.

En concreto, para los años posteriores, no existen datos desagregados por sexo para cada puesto de trabajo del Instituto, sino que se muestra de manera general la distribución de hombres y mujeres, lo que impide desglosar la información de la manera que se ha realizado en los citados años.

Por otro lado, hubiera sido de gran interés ampliar la metodología de esta investigación añadiendo información cualitativa a través de entrevistas. Las experiencias personales de las empleadas públicas que trabajan en este Organismo podrían aportar datos, razones y vivencias que hubieran completado el análisis.

Sobre todo me hubiera gustado conocer de primera mano la opinión de las trabajadoras sociales, concretamente sobre las razones por las que no logran acceder a los puestos de libre designación. Este aspecto aportaría un componente muy valioso para esta investigación, pues viven en primera persona las consecuencias que revelan los datos encontrados.

Por último, por cuestiones de espacio y tiempo, ha quedado pendiente investigar los criterios existentes que se toman en cuenta para proponer las personas candidatas a los puestos de libre designación. Como se observa a lo largo de esta investigación, el sexo y la titulación juegan un papel decisivo, haciendo que las mujeres, y en menor medida las trabajadoras sociales, no accedan a dichos puestos.

Por ello, la pregunta es si son o no propuestas como candidatas y cómo es el procedimiento de valoración profesional que se hace para un nombramiento de este tipo, pues parece no haber parámetros preestablecidos que eviten la discriminación laboral por razón de género.

### **7.3 Recomendaciones y futuras líneas de investigación**

Frente a todo lo expuesto y valorando los datos objetivos encontrados en esta investigación, que apuntan a la libre designación como un mecanismo que reproduce la desigualdad laboral y por consiguiente es una de las causas directas de la discriminación de las mujeres en el empleo, mi propuesta, como mujer, como trabajadora social y como funcionaria interina de la Administración Pública aragonesa, para que la igualdad material de la he hablado al principio de este apartado sea posible, es la eliminación de los nombramientos por libre designación en el empleo público o bien, su regulación a través de la paridad.

La libre designación, tal y como se contempla hoy en día, deja fuera de juego las capacidades profesionales y la meritocracia que se exige en la función pública, encubriendo todo un entramado patriarcal en el que las élites se reproducen a través del “colegueo” buscando a sus iguales, es decir, hombres y profesiones que nieguen ceder sus espacios privilegiados de poder a las mujeres.

Este mecanismo de selección resulta obsoleto en un sistema que, según sus bases, ha de ser igualitario, y más aún dentro de una institución pública que pregona la igualdad. Como queda claro, la libre designación es justamente lo contrario, y lo que realmente se requiere es una política pública más adecuada a las controversias que presenta la distribución del empleo en función del sexo, que logre satisfacer las aspiraciones profesionales de hombres y mujeres por igual, hasta lograr el verdadero equilibrio en los puestos de mayor responsabilidad.

Mi recomendación y propuesta de actuación sería, por tanto, ampliar, reformar y completar el marco legal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

Como última conclusión de este trabajo, me gustaría destacar un aspecto que no ha podido ser abordado íntegramente en esta investigación, pero que ha aportado contexto y sentido a la misma.

La cuestión que planteo como una línea de investigación pendiente para próximas elaboraciones es la brecha salarial entre mujeres y hombres, que diferencia enormemente el valor del trabajo de cada sexo y llega a ocasionar la pérdida de oportunidades para las mujeres.

El INE (2018) señala que la principal causa que explica la brecha salarial de género se encuentra en el grado de feminización de los distintos sectores. En ellos, la brecha alcanza hasta un 30% en las Administraciones Públicas, justamente donde la presencia de mujeres es mayoritaria. En consecuencia, las ramas de Sanidad, Servicios Sociales y Educación es donde se constata una mayor brecha salarial, mientras que en sectores tradicionalmente masculinizados la brecha disminuye.

A parte de las mujeres que trabajan en la empresa privada, las que prestan servicios profesionales en las Administraciones Públicas, como ocurre en la DGA, también sufren la discriminación económica que conlleva cobrar menos por el mismo que trabajo que un hombre.

En principio, la transparencia que caracteriza la Administración Aragonesa permite ver una estipulación concreta de dinero como sueldo para cada puesto, sin embargo, la discriminación salarial ocurre en su mayor parte en los complementos del sueldo que generan los y las empleadas públicas.

Con estos datos como punto de partida, considero que analizar la correlación entre el género, la feminización de una determinada profesión y la elevada brecha salarial que a día de hoy continuamos sufriendo las mujeres a lo largo de la carrera profesional dentro de una Administración Pública ha de ser abordada en profundidad y arrojar así más datos y propuestas de intervención que desemboquen en una mejora de las políticas públicas de empleo, que han de considerar el género como un elemento clave para su correcto desarrollo e implantación.

¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical.

## 8. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

- Agut, S. y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, Vol. 25, 2, pp. 201 – 214. *En línea*. Recuperado el 1 de diciembre de 2018 de: <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/125>
- Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista del psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 24, 1, pp. 25 – 40. *En línea*. Recuperado el 12 de diciembre de 2018 de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316494002>
- Aragón, S. y De Anca, C. (2007). La mujer directiva en España: catalizadores e inhibidores en las decisiones de trayectoria profesional. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, 38, pp. 45 – 63. *En línea*. Recuperado el 29 de noviembre de 2018 de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71603805>
- Arbaiza, M. (2000). La «cuestión social» como cuestión de género. Feminidad y trabajo en España (1860-1930). *Universidad del País Vasco. Historia Contemporánea*, 21, pp. 395 – 498. *En línea*. Recuperado el 26 de noviembre de 2018 de: <http://www.ehu.eus/ojs/index.php/HC/article/view/15900>
- Báñez, T.  
  
(1997). Género y Trabajo Social. *Acciones e investigaciones sociales*, 6, pp. 151 – 188. *En línea*. Recuperado el 9 de diciembre de 2018 de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170226>  
  
(2005). Del trabajo de apostolado a la profesionalización. Análisis de la profesión de Trabajo Social en Aragón. *Cuadernos de Trabajo Social*, 18, pp. 79 – 98. *En línea*. Recuperado el 15 de diciembre de 2018 de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1314194>  
  
(2012). El trabajo social como profesión feminizada. *Revista de Treball Social*, 195, pp. 89 – 97. *En línea*. Recuperado el 17 de diciembre de 2018 de: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/307136>
- Barberá, E., Candela, C. y Ramos, A. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, Vol. 23, 2, pp. 173 – 179. *En línea*. Recuperado el 1 de diciembre de 2018 de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3867>

- Barberá, E., Ramos, A. y Sarrio, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, Vol. 34, 2, pp. 267 – 278. En línea. Recuperado el 30 de noviembre de 2018 de: <http://roderic.uv.es/handle/10550/2080>
- Berasaluze, A. (2009). El devenir del Trabajo Social en clave de género. *Revista de Servicios Sociales*, 46, pp. 133 – 140. En línea. Recuperado el 9 de diciembre de 2018 de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3119461>
- Calvo, M. y Picontó, T. (2016). Luces y sombras en torno a la conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en España. *LSJ Working Papers*, 1. Universidad de Zaragoza. En línea. Recuperado el 23 de noviembre de 2018 de: <http://sociologiajuridica.unizar.es/publicaciones>
- Castaño, C. et al. (2010). Barreras invisibles y mujeres directivas en España. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 129, 3 pp. 379 – 396. En Línea. Recuperado el 9 de diciembre de 2018 de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-9148.2010.00090.x>
- Chinchilla, N., León, C. y Poelmans, S. (2005). Mujeres directivas bajo el techo de cristal. *International Center of Work and Family*. En línea. Recuperado el 10 de diciembre de 2018 de: <https://studylib.es/doc/431536/mujeres-directivas-bajo-el-techo-de-cristal>
- Clancy, S. (2007). ¿Por qué no hay más mujeres en la cima de la escala corporativa: debido a estereotipos, a diferencias biológicas o a escogencias personales?. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, 38, pp. 1 – 8. En línea. Recuperado el 19 de noviembre de 2018 de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71603802>
- Comisiones Obreras (2019). Informe sobre el empleo público en la Administración General de la DGA. *Boletín del Empleo Público*, 2, pp. 1 – 17. En línea. Recuperado el 1 de octubre de 2019 de: [http://www.aragon.ccoo.es/Documentos\\_secciones/Mujer/Documentos](http://www.aragon.ccoo.es/Documentos_secciones/Mujer/Documentos)
- Consejo Económico y Social España (2016). *Informe: La participación laboral de las mujeres en España*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- De Luis, P. et al. (2007). La oferta de trabajo como fuente de la segregación por sexo: el caso de España. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 21, pp. 64 – 74. En línea. Recuperado el 9 de diciembre de 2018 de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=226937>



- Federación Internacional de Trabajadores/as Sociales (FITS) (2012). *La Ética en Trabajo Social, Declaración de Principios*. Madrid: Consejo General del Trabajo Social.
- Frutos, L. (2004). La construcción sexuada de la cualificación, eje de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en España. *REDSI*, 2. *En línea*. Recuperado el 17 de noviembre de 2018 de: <https://sid.usal.es/libros/discapacidad/6952/8-2-1-3/redsi-revista-especializada-en-formacion-y-empleo-de-los-colectivos-en-riesgo-de-exclusion.aspx>
- Godoy, L. y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *Psykhé*, Vol. 18, 2, pp. 51 – 64. *En línea*. Recuperado el 9 de diciembre de 2018 de: <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/229>
- Instituto Aragonés de Estadística (2018). Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón (2012-2018). *En línea*. Recuperado el 24 de diciembre de 2018 de: [http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Institutos/InstitutoAragonesEstadistica/AreasTematicas/15\\_Sector\\_Publico\\_Elecciones/ci.01\\_Empleo\\_publico.detalleDepartamento](http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Institutos/InstitutoAragonesEstadistica/AreasTematicas/15_Sector_Publico_Elecciones/ci.01_Empleo_publico.detalleDepartamento)
- Instituto Aragonés de Servicios Sociales (2018). “Quiénes somos. Organización y estructura.” *En línea*. Recuperado el 2 de enero de 2019 de: [http://servicios.aragon.es/organigrama\\_publico/PublicoServlet?accion=4&id\\_entidad=2100](http://servicios.aragon.es/organigrama_publico/PublicoServlet?accion=4&id_entidad=2100)
- Instituto de la Mujer (2008). *Mujeres en la alta dirección: la carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad* (48). Madrid, España: Debate.
- Instituto Nacional de Estadística

(2018). Mujeres en altos cargos públicos y privados. *En línea*. Recuperado el 12 de diciembre de 2018 de: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

(2018). Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral. *En línea*. Recuperado el 12 de diciembre de 2018 de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10943>

(2018). Participación política, mujeres en cargos ejecutivos y en el Gobierno. *En línea*. Recuperado el 12 de diciembre de 2018 de: [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925595348&p](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595348&p)

[=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](#)

- Juan, E. y Morata, B. (2012). Política Social y Bienestar Social en Europa en las revistas de Trabajo Social y Servicios Sociales. *Portularia*, Vol. 12, 2, pp. 57-68. *En línea*. Recuperado el 22 de noviembre de 2018 de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161024690005>
- Mora, E. y León, F.J. (2011). La globalización del cuidado y sus cadenas: un estudio de caso. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, Vol. 10, 2, pp. 109 – 133. *En línea*. Recuperado el 23 de noviembre de 2018 de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242011000200006&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242011000200006&script=sci_arttext)
- Neira, I., Porto, N. y Vázquez, M.E. (2010). El perfil de la directiva española. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 11, pp. 147 – 173. *En línea*. Recuperado el 9 de diciembre de 2018 de: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/252449>
- Pallarès, S., Sahagún M.A. y Selva, C (2011). Estudios sobre Trayectoria Profesional y Acceso de la Mujer a Cargos Directivos: un Análisis Bibliométrico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 27, 3, pp. 227 – 242. *En línea*. Recuperado el 12 de diciembre de 2018 de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1576-59622011000300007](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622011000300007)
- Pastor, E. (2013). Situación actual del trabajo social en España: un estudio necesario en España. *Servicios Sociales y Política Social*, Vol. 30, 103, pp. 111 - 119. *En línea*. Recuperado el 9 de diciembre de 2018 de: <http://www.serviciosocialesypoliticassociales.com/situacion-actual-del-trabajo-social-en-espana-un-estudio-necesario-en-espana>
- Pazos, M. (2013). *Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género*. Madrid, España: Catarata.
- Recio, C. y Torns, T. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, 14, pp. 178 – 202. *En línea*. Recuperado el 10 de diciembre de 2018 de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4095557>
- Rodríguez-Miñón, E. (2017) La mujer como profesional del Trabajo Social. *Trabajo Social Hoy*, 80, pp. 23 - 44. *En línea*. Recuperado el 17 de diciembre de 2018 de: <http://www.trabajosocialhoy.com/articulo/159/la-mujer-como-profesional-del-trabajo-social/>

- Torns, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 6, pp. 81 – 92. *En línea*. Recuperado el 29 de noviembre de 2018 de: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/92924>
- Universidad de Zaragoza  
  
(2018). “Estudiantes de Grado y Primer y Segundo Ciclo egresados en el curso 2016-2017”. *En línea*. Recuperado el 26 de noviembre de 2018 de: <https://academico.unizar.es/grado-y-master/estadisticas>  
  
(2018). “Estudiantes matriculados en la Universidad de Zaragoza. Grado y 1º y 2º ciclo - curso 2017/18”. *En línea*. Recuperado el 26 de noviembre de 2018 de: <https://academico.unizar.es/grado-y-master/estadisticas>

## LEGISLACIÓN EMPLEADA

- España. Constitución Española de 1978. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 – 29424.
- España. Ley Orgánica 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, de 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611 – 12645.
- España. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, de 31 de octubre de 2015, núm. 261, pp. 103105 – 103159.
- España (Aragón). Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. *Boletín Oficial de Aragón*, de 10 de julio de 2018, núm. 132, pp. 22360 – 22406.
- España (Aragón). Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón. *Boletín Oficial de Aragón*, de 5 de mayo de 2009, núm. 93, pp. 11408 – 11421.
- España (Aragón). Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Administración de la C.A de Aragón. *Boletín Oficial de Aragón*, de 20 de julio, núm. 86, pp. 5625 – 5636.

- España (Aragón). Decreto 173/2016, de 22 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales. *Boletín Oficial de Aragón*, de 1 de diciembre de 2016, núm. 232, pp. 31299 – 31316.
- España (Aragón). Decreto 126/1991, de 1 de agosto, por el que se establece la clase de especialidad perteneciente a las escalas de cada grupo. *Boletín Oficial de Aragón*, de 9 de agosto de 1991, núm. 99, pp. 2773 – 2779.
- España (Aragón). Decreto 140/1996, de 26 de julio, por el que se establecen las normas sobre relaciones de puestos de trabajo del personal laboral de la C.A de Aragón. *Boletín Oficial de Aragón*, de 5 de agosto de 1996, núm. 93, pp. 3757 – 3768.
- España (Aragón). Orden de 1 de febrero de 2014, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la relación de puestos de trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: Servicio Aragonés de Salud, Instituto Aragonés de Servicios Sociales, Instituto Aragonés de la Mujer e Instituto Aragonés de la Juventud. *Boletín Oficial de Aragón*, de 3 de febrero de 2014, núm. 23, pp. 4563 – 5095.
- España (Aragón). Orden de 30 de enero de 2015, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la relación de puestos de trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: Servicio Aragonés de Salud, Instituto Aragonés de Servicios Sociales, Instituto Aragonés de la Mujer e Instituto Aragonés de la Juventud. *Boletín Oficial de Aragón*, de 3 de febrero de 2015, núm. 22, pp. 4037 – 4552.

## 9. ANEXOS

ANEXO I: Recopilación de datos Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón, 2012-2018.

ANEXO II: Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón, 2013-2018.

ANEXO III: Extracto de la Orden de 1 de febrero de 2014, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: SALUD, IASS, IAM e IAJ.

ANEXO IV: Base de datos de registro de la información sobre el personal del IASS (2014-2015).

ANEXO V: Resultados empíricos de la investigación.

ANEXO VI: Noticias referentes al Informe de Comisiones Obreras (2019). “Informe sobre el empleo Público en la Administración General de la DGA”.

ANEXO VII: Extracto de la RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2019, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se convocan pruebas selectivas para ingreso, por promoción interna, en el Cuerpo de Funcionarios Superiores de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, Escala Superior de Administración, Administradores Superiores.

ANEXO VIII: Funciones concretas del/la Secretario/a General dentro del IASS.

¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical.

## ANEXO I: Recopilación de datos Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón, 2012-2018.

Tabla 9: Distribución personal Administración Pública de Aragón 2012-2018.

Año	Empleados C.A Aragón	Mujeres	Hombres	Departamento en materia de SS.SS	Mujeres	Hombres	IASS	Mujeres	Hombres
2012	49.652	36.054	13.598	25.872			2.641		
2013	49.110	35.863	13.247	25.306	20.060	5.246	2.658	2.189	469
2014	50.278	36.844	13.434	26.094	20.738	5.356	2.538	2.059	479
2015	51.818	38.051	13.767	2.821	2.300	521	2.628	2.165	463
2016	53.003	38.970	14.033	3.033	2.467	566	2.779	2.288	491
2017	54.251	40.152	14.099	3.080	2.526	554	2.829	2.343	486
2018	55.000	40.703	14.297	3.055	2.504	551	2.803	2.317	486

Fuente: Elaboración propia, a partir del Instituto Aragonés de Estadística (2018).

Nota de tabla:

1. No existen datos desagregados por sexo para el año 2012.
2. Nombre del Departamento competente en materia de Servicios Sociales en 2012, 2013 y 2014: “Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia”.
3. Nombre del Departamento competente en materia de Servicios Sociales en 2012, 2013 y 2014: “Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales”.
4. Los datos se corresponde con los recogidos en el mes de diciembre, excepto para el año 2018, que se corresponden con el mes de junio.

Tabla 10: Titulares de los Departamentos del Gobierno de Aragón, por sexo, año 2018.

Departamento	Mujeres	Hombres
Presidencia	0	1
Hacienda y Administración Pública	0	1
Economía, Industria y Empleo	1	0
Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda	0	1
Ciudadanía y Derechos Sociales	1	0
Desarrollo Rural y Sostenibilidad	0	1
Innovación, Investigación y Universidad	1	0
Sanidad	0	1
Educación, Cultura y Deporte	1	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Fuente: Elaboración propia, a partir del Instituto Aragonés de Estadística (2018).

¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical.



## ANEXO II: Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón, 2013-2018.

Imagen 12: Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón 2013.

<b>4.10. DPTO.SANIDAD, BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA</b>			
<b>Nº de empleados según unidad organizativa y sexo.</b>			
	Total	Hombres	Mujeres
Consejero	1	1	0
Dirección Gral. Calidad y Atención al Usuario	17	5	12
Dirección Gral. Bienestar Social y Dependencia	46	8	38
Dirección Gral. Consumo	15	6	9
Dirección Gral. Familia	9	4	5
Dirección Gral. Planificación y Aseguramiento	60	14	46
Dirección Gral. Salud Pública	84	21	63
Gabinete y Unidad de apoyo del Consejero	7	3	4
Secretaría Gral. Técnica	68	23	45
Servicio Aragonés de Salud	21.648	4.473	17.175
Servicio Provincial de Huesca	168	55	113
Servicio Provincial de Teruel	141	45	96
Servicio Provincial de Zaragoza	265	89	176
Instituto Aragonés de la Juventud	98	28	70
Instituto Aragonés de la Mujer	21	2	19
Instituto Aragonés de Servicios Sociales	2.658	469	2.189
<b>Total</b>	<b>25.306</b>	<b>5.246</b>	<b>20.060</b>

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística (2018)

Imagen 13: Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón 2014.

<b>4.10. DPTO.SANIDAD, BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA</b>			
<b>4.10.2 - Nº de empleados según unidad organizativa y sexo.</b>			
	Total	Hombres	Mujeres
Consejero	1	1	0
Dirección Gral. Calidad y Atención al Usuario	20	4	16
Dirección Gral. Consumo	15	7	8
Dirección Gral. Familia	9	3	6
Dirección Gral. Planificación y Aseguramiento	59	13	46
Dirección Gral. Salud Pública	82	21	61
Gabinete y Unidad de apoyo del Consejero	7	3	4
Secretaría Gral. Técnica	67	24	43
Servicio Aragonés de Salud	22.409	4.544	17.865
Servicio Provincial de Huesca	156	53	103
Servicio Provincial de Teruel	134	42	92
Servicio Provincial de Zaragoza	258	82	176
Banco de Sangre y Tejidos de Aragón	67	13	54
Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud	153	37	116
Instituto Aragonés de la Juventud	97	28	69
Instituto Aragonés de la Mujer	22	2	20
Instituto Aragonés de Servicios Sociales	2.538	479	2.059
<b>Total</b>	<b>26.094</b>	<b>5.356</b>	<b>20.738</b>

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística (2018)

Imagen 14: Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón 2015.

<b>4.6. DPTO. CIUDADANIA Y DERECHOS SOCIALES</b>			
<b>4.6.1 - N° de empleados según unidad organizativa y sexo.</b>			
	Total	Hombres	Mujeres
Consejero	1	0	1
Dirección Gral. de Igualdad y Familias	12	4	8
Dirección Gral. de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooper. y Acc. Ext.	23	7	16
Dirección Gral. de Protección de Consumidores y Usuarios	13	3	10
Gabinete y Unidad de apoyo del Consejero	7	3	4
Secretaría Gral. Técnica	20	8	12
Instituto Aragonés de la Juventud	96	30	66
Instituto Aragonés de la Mujer	21	3	18
Instituto Aragonés de Servicios Sociales	2.628	463	2.165
<b>Total</b>	<b>2.821</b>	<b>521</b>	<b>2.300</b>

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística (2018)

Imagen 15: Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón 2016.

<b>4.6. DPTO. CIUDADANIA Y DERECHOS SOCIALES</b>			
<b>4.6.1 - N° de empleados según unidad organizativa y sexo.</b>			
	Total	Hombres	Mujeres
Consejero	1	0	1
Dirección Gral. de Igualdad y Familias	27	5	22
Dirección Gral. de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooper. y Acc. Ext.	24	5	19
Dirección Gral. de Protección de Consumidores y Usuarios	38	17	21
Gabinete y Unidad de apoyo del Consejero	7	3	4
Secretaría Gral. Técnica	36	12	24
Instituto Aragonés de la Juventud	100	30	70
Instituto Aragonés de la Mujer	21	3	18
Instituto Aragonés de Servicios Sociales	2.779	491	2.288
<b>Total</b>	<b>3.033</b>	<b>566</b>	<b>2.467</b>

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística (2018)

Imagen 16: Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón 2017.

<b>4.6. DPTO. CIUDADANIA Y DERECHOS SOCIALES</b>			
<b>4.6.1 - N° de empleados según unidad organizativa y sexo.</b>			
	Total	Hombres	Mujeres
Consejero	1	0	1
Dirección Gral. de Igualdad y Familias	20	4	16
Dirección Gral. de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooper. y Acc. Ext.	20	4	16
Dirección Gral. de Protección de Consumidores y Usuarios	17	5	12
Gabinete y Unidad de apoyo del Consejero	7	3	4
Secretaría Gral. Técnica	35	13	22
Servicio Provincial de Huesca	8	4	4
Servicio Provincial de Teruel	9	4	5
Servicio Provincial de Zaragoza	17	4	13
Instituto Aragonés de la Juventud	97	25	72
Instituto Aragonés de la Mujer	20	2	18
Instituto Aragonés de Servicios Sociales	2.829	486	2.343
<b>Total</b>	<b>3.080</b>	<b>554</b>	<b>2.526</b>

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística (2018)

Imagen 17: Estructura de personal del Departamento competente en materia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón 2018.

<b>4.6. DPTO. CIUDADANIA Y DERECHOS SOCIALES</b>			
<b>4.6.1 - N° de empleados según unidad organizativa y sexo.</b>			
	Total	Hombres	Mujeres
Consejero	1	0	1
Dirección Gral. de Igualdad y Familias	19	4	15
Dirección Gral. de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooper. y Acc. Ext.	21	4	17
Dirección Gral. de Protección de Consumidores y Usuarios	17	4	13
Gabinete y Unidad de apoyo del Consejero	7	3	4
Secretaría Gral. Técnica	34	12	22
Servicio Provincial de Huesca	10	5	5
Servicio Provincial de Teruel	9	4	5
Servicio Provincial de Zaragoza	18	5	13
Instituto Aragonés de la Juventud	94	23	71
Instituto Aragonés de la Mujer	22	1	21
Instituto Aragonés de Servicios Sociales	2.803	486	2.317
<b>Total</b>	<b>3.055</b>	<b>551</b>	<b>2.504</b>

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística (2018)

¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical.

**ANEXO III: Extracto de la Orden de 1 de febrero de 2014, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: SALUD, IASS, IAM e IAJ.**

Imagen 18: Extracto de la Orden de 1 de febrero de 2014, RPT del IASS.

[illegible]

Fuente: Elaboración propia, a partir de la Orden de 1 de febrero de 2014, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: SALUD, IASS, IAM e IAJ.

¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical.

## ANEXO IV: Base de datos de registro de la información sobre el personal del IASS (2014-2015).

Imagen 19: Base de datos de registro de la información sobre el personal del IASS (2014).

RPT IASS 2014							
Servicios Centrales del IASS							
Nº de caso	Puesto de Trabajo	Modo de Acceso	Sexo	Titulación	Cat. de empleado	Situación del puesto	Observaciones
caso 1	Director/a Gerente	LD	M				Alto cargo/ cargo directivo
caso 2	Secretario/a General	LD	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	Alto cargo/ cargo directivo. Gestión económica, de personas y contratos
caso 3	Secretario/a de Alto Cargo	LD	M	Administrativo/a Superior	A1	Funcionario/a	Funciones de apoyo al Director/a Gerente
caso 4	Secretario/a de Alto Cargo	LD	M	Administrativo/a Superior	A1	Funcionario/a	Funciones de apoyo al Director/a Gerente
caso 5	Jefe/a de Servicio de centros y acción concertada	LD	M	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 6	Jefe/a de Servicio de prest. económicas, subv. y programas	LD	H	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 7	Jefe/a de Servicio de atención a la dependencia	LD	H	Médico/a de adm. sanitaria	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 8	Jefe/a de Servicio de protección a la infancia	LD	H	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 9	Asesor/a Técnico/a	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	
caso 10	Asesor/a Técnico/a	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 11	Asesor/a Técnico/a	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 12	Asesor/a Técnico/a	CM	M	Derecho	A1	Personal laboral	
caso 13	Asesor/a Técnico/a	CM	M	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 14	Asesor/a Técnico/a	CM	H	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 15	Asesor/a Técnico/a	CM	H	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 16	Asesor/a Técnico/a	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 17	Jefe/a de Sección de recursos humanos	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 18	Jefe/a de Sección de administración electrónica	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 19	Jefe/a de Sección de reg. jurídico y coord. Administrativa	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 20	Jefe/a de Sección de presupuestos y contratación	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 21	Jefe/a de Sección de gestión financiera	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 22	Jefe/a de Sección de supervisión técnica	CM	H	Arquitecto/a	A1	Funcionario/a	
caso 23	Jefe/a de Sección de calidad de servicios y prest. sociales	CM	M	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 24	Jefe/a de Sección de tutelas	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 25	Jefe/a de Sección de centros y acción concertada	CM	M	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 26	Jefe/a de Sección de atención temprana	CM	H	Médico de atención primaria	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 27	Jefe/a de Sección fondo social europeo	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 28	Jefe/a de Sección de programas y prestaciones económicas	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 29	Jefe/a de Sección de planes y programas	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 30	Jefe/a de Sección de Inmigración	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 31	Jefe/a de Sección de prest. Económicas I	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 32	Jefe/a de Sección reg. jurídico y procedimiento	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 33	Jefe/a de Sección de coordinación de la dependencia	CM	M	Médico	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 34	Jefe/a de Sección de acogimiento y adopción	CM	M	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 35	Jefe/a de Sección de protección y tutela	CM	M	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 36	Jefe/a de Sección de atención al menor en conflicto social	CM	H	Psicólogo/a	A1	Personal laboral	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 37	Jefe/a de Negociado de gestión de personal	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 38	Jefe/a de Negociado de gastos de personal I	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 39	Jefe/a de Negociado de gastos de personal II	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	
caso 40	Jefe/a de Negociado de administración electrónica	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 41	Jefe/a de Negociado de asuntos generales	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 42	Jefe/a de Negociado de gestión presupuestaria	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 43	Jefe/a de Negociado de contratación administrativa	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 44	Jefe/a de Negociado de contratación administrativa I	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 45	Jefe/a de Negociado de gestión financiera	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 46	Jefe/a de Negociado de control de calidad	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 47	Jefe/a de Negociado de tutelas	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 48	Jefe/a de Negociado de Subvenciones	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 49	Jefe/a de Negociado de programas para personas mayores	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 50	Jefe/a de Negociado de programas en inmigración	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 51	Jefe/a de Negociado de gestión de proc. de dependencia	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 52	Jefe/a de Negociado de gestión administrativa	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	



Servicio Provincial del IASS Huesca							
caso 53	Director/a Provincial	LD	H		A1	nario/a en comisión de servicios	
caso 54	Secretario/a Provincial	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 55	Subdirector/a Provincial de programas y prest. Eco	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 56	Jefe/a de Sección de recursos humanos y admin.	CM	H	Derecho	A1	Interino/a	
caso 57	Jefe/a de Sección de valoración de grado de depend	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 58	Jefe/a de Sección de centros y ayudas económicas	CM	M	Derecho	A1	nario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 59	Jefe/a de Sección de prestaciones económicas	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 60	Jefe/a de Sección de pensiones	CM	M	Derecho	A1	nario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 61	Jefe/a de Sección de protección menores	CM	H	Trabajador/a Social	A1	nario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 62	Jefe/a de Sección de coordinación administrativa	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 63	Jefe/a de Sección de tutelas	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 64	Jefe/a de Sección de prestaciones de la dependencia	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 65	Jefe/a de Negociado de nóminas de personal	CM	M	Derecho	A1	nario/a en comisión de servicios	
caso 66	Jefe/a de Negociado de administración	CM	M	Derecho	A1	nario/a en comisión de servicios	
caso 67	Jefe/a de Negociado de personal	CM	M	Derecho	A1	nario/a en comisión de servicios	
caso 68	Jefe/a de Negociado de valoración de grado de depend	CM	H	Derecho	A1	nario/a en comisión de servicios	
caso 69	Jefe/a de Negociado de promoción social	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 70	Jefe/a de Negociado de pensiones I	CM	M	Derecho	A1	nario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 71	Jefe/a de Negociado de pensiones II	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 72	Jefe/a de Negociado de tutelas	CM	H	Derecho	A1	nario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 73	Jefe/a de Negociado de prest. eco. de la dependencia	CM	H	Derecho	A1	nario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 74	Jefe/a de Negociado de servicios de la dependencia	CM	M	Derecho	A1	nario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
Servicio Provincial del IASS Teruel							
caso 75	Director/a Provincial	LD	M		A1	nario/a en comisión de servicios	
caso 76	Secretario/a Provincial	CM	H	Derecho	A1	nario/a en comisión de servicios	
caso 77	Subdirector/a Provincial de programas y prest. eco	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 78	Jefe/a de Sección de gestión económica y de persona	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	
caso 79	Jefe/a de Sección de valoración de grado de depend	CM	H	Derecho	A1	nario/a en comisión de servicios	
caso 80	Jefe/a de Sección de servicios comunitarios y prog. soci	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 81	Jefe/a de Sección de centros y ayudas económicas	CM	M	Derecho	A1	nario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 82	Jefe/a de Sección de protección de menores	CM	H	Trabajador/a Social	A1	Interino/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 83	Jefe/a de Sección de tutelas	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 84	Jefe/a de Sección de prestaciones de la dependencia	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 85	Jefe/a de Negociado de recursos humanos y admin.	CM	H	Derecho	A1	nario/a en comisión de servicios	
caso 86	Jefe/a de Negociado de personal	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	
caso 87	Jefe/a de Negociado de gestión económica	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 88	Jefe/a de Negociado de nóminas de personal	CM	M	Derecho	A1	nario/a en comisión de servicios	
caso 89	Jefe/a de Negociado de valoración de grado de depend	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	
caso 90	Jefe/a de Negociado de promoción social	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 91	Jefe/a de Negociado de prestaciones económicas	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 92	Jefe/a de Negociado de pensiones	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 93	Jefe/a de Negociado de reforma y coordinación de cent	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 94	Jefe/a de Negociado de tutelas	CM	H	Trabajador/a Social	A1	Interino/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Tranajador/a Social
caso 95	Jefe/a de Negociado de prest. eco. de la dependencia	CM	M	Derecho	A1	nario/a en comisión de servicios	
caso 96	Jefe/a de Negociado de servicios de la dependencia	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social



Servicio Provincial del IASS Zaragoza							
caso 97	Director/a Provincial	LD	H		A1	hario/a en comisión de servicios	
caso 98	Secretario/a Provincial	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 99	director/a Provincial de programas y acción instituci	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 100	Subdirector/a Provincial de prestaciones	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 101	director/a Provincial de protección a la infancia y tu	CM	M	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 102	Jefe/a de Sección de recursos humanos	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 103	Jefe/a de Sección de de administración	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	
caso 104	Jefe/a de Sección de centros y acción concertada	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 105	e/a de Sección de programas individuales y de atenc	CM	H	Trabajador/a Social	A1	hario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 106	Jefe/a de Sección de servicios comunitarios	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 107	Jefe/a de Sección de tutelas	CM	M	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 108	Jefe/a de Sección de prestaciones de la dependencia	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 109	Jefe/a de Sección de prestaciones económicas	CM	M	Derecho	A1	hario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 110	Jefe/a de Sección de ayudas individuales	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 111	Jefe/a de Sección de pensiones	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 112	a de Sección de reconocimiento de grado de depende	CM	M	Psicólogo/a	A1	hario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 113	Jefe/a de Sección de coordinación administrativa	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 114	fe/a de Sección de prevención y protección del men	CM	M	Psicólogo/a	A1	hario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 115	Jefe/a de Sección de acogimiento y adopción	CM	H	Derecho	A1	hario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 116	Jefe/a de Sección de recepción y diagnóstico	CM	H	Trabajador/a Social	A1	hario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 117	Jefe/a de Negociado de gestión financiera	CM	H	Derecho	A1	hario/a en comisión de servicios	
caso 118	Jefe/a de Negociado de personal	CM	H	Derecho	A1	Interino/a	
caso 119	Jefe/a de Negociado de nóminas de personal	CM	H	Derecho	A1	Interino/a	
caso 120	Jefe/a de Negociado de centros y acción concertada	CM	H	Derecho	A1	Interino/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 121	fe/a de Negociado de promoción y programas social	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 122	Jefe/a de Negociado de promoción social	CM	H	Educador/a Social	A1	hario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 123	Jefe/a de Negociado de tutelas	CM	H	Trabajador/a Social	A1	hario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 124	Jefe/a de Negociado de prestaciones económicas	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 125	Jefe/a de Negociado de ayudas individuales	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 126	Jefe/a de Negociado de pensiones invalidez	CM	H	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 127	Jefe/a de Negociado de pensiones jubilación	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 128	de Negociado de reconocimiento de grado de depen	CM	M	Derecho	A1	hario/a en comisión de servicios	
caso 129	Jefe/a de Negociado de prest. eco. de la dependencia	CM	M	Derecho	A1	hario/a en comisión de servicios	
caso 130	Jefe/a de Negociado de servicios de la dependencia	CM	M	Derecho	A1	hario/a en comisión de s	Este puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a Social
caso 131	Jefe/a de Negociado de gestión técnico-jurídica	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
Total= 131		LD=11	M=77	TS=10			Puede ser TS=58

Fuente: Elaboración propia, a partir de la Orden de 1 de febrero de 2014, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: SALUD, IASS, IAM e IAJ.

**Imagen 20: Base de datos de registro de la información sobre el personal del IASS (2015).**

RPT 2015 IASS							
Servicios Centrales del IASS							
Nº de caso	Puesto de Trabajo	Modo de Acceso	Sexo	Titulación	Est. de empleo	Situación del puesto	Observaciones
caso 1	Director/a Gerente	LD	H				Alto cargo/ cargo directivo
caso 2	Secretario/a General	LD	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	Alto cargo/ cargo directivo. Gestión económica, de personas y
caso 3	Secretario/a de Alto Cargo	LD	M	Administrativo/a Superior	A1	Funcionario/a	Funciones de apoyo al Director/a Gerente
caso 4	Secretario/a de Alto Cargo	LD	M	Administrativo/a Superior	A1	Funcionario/a	Funciones de apoyo al Director/a Gerente
caso 5	Servicio de centros y acción co	LD	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 6	Servicio de prestaciones eco., subver	LD	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 7	Servicio de atención a la depen	LD	H	Médico de adm. sanitaria	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 8	Servicio de atención a la infan	LD	H	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a	
caso 9	Servicio de atención al menor en co	LD	H	Educador/a Social	A1	Personal laboral	
caso 10	Asesor/a Técnico/a	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	
caso 11	Asesor/a Técnico/a	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 12	Asesor/a Técnico/a	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 13	Asesor/a Técnico/a	LD	M	Derecho	A1	Personal laboral	Excepción: nombramiento por LD
caso 14	Asesor/a Técnico/a	CM	H	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	Puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a
caso 15	Asesor/a Técnico/a	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	Puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a
caso 16	Asesor/a Técnico/a	CM	H	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a	Puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a
caso 17	Asesor/a Técnico/a	CM	H	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a	Puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a
caso 18	Jefe/a de Sección de recursos huma	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 19	Jefe/a de Sección de administración elec	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 20	Jefe/a de Sección de reg. jurídico y coord	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 21	Jefe/a de Sección de presupuestos y con	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 22	Jefe/a de Sección de gestión financi	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 23	Jefe/a de Sección de supervisión téc	CM	H	Arquitecto/a	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 24	Jefe/a de Sección de calidad de servicios y	CM	M	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a	Puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a
caso 25	Jefe/a de Sección de tutelas	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	Puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a
caso 26	Jefe/a de Sección de centros y acción co	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a
caso 27	Jefe/a de Sección de atención temp	CM	H	Centro de atención prim	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 28	Jefe/a de Sección de fondo social eur	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a
caso 29	Jefe/a de Sección de programas y prest. Ec	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 30	Jefe/a de Sección de planes y progra	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	Puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a
caso 31	Jefe/a de Sección de inmigración	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 32	Jefe/a de Sección de prestaciones econ	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 33	Jefe/a de Sección de reg. jurídico y proce	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 34	Jefe/a de Sección de coordinación de la de	CM	M	Médico de adm. sanitaria	A1	Funcionario/a	
caso 35	Jefe/a de Sección de acogimiento y ad	CM	M	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a	Puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a
caso 36	Jefe/a de Sección de protección y tu	CM	H	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a	Puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a
caso 37	Jefe/a de Negociado de gestión de pers	CM	H	Informático/a	A1	Funcionario/a	
caso 38	Jefe/a de Negociado de gastos de pers	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 39	Jefe/a de Negociado de gestión de pers	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 40	Jefe/a de Negociado de administración el	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 41	Jefe/a de Negociado de asuntos gene	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 42	Jefe/a de Negociado de gestión presu	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 43	Jefe/a de Negociado de contratación admin	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 44	Jefe/a de Negociado de contratación admin	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 45	Jefe/a de Negociado de gestión finan	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 46	Jefe/a de Negociado de tutelas	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	Puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a
caso 47	Jefe/a de Negociado de subvencio	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 48	Jefe/a de Negociado de programas para pers	CM	H	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a	Puesto puede ser ocupado por un/a Trabajador/a
caso 49	Jefe/a de Negociado de programas en inm	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 50	Jefe/a de Negociado de gestión de procedimie	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 51	Jefe/a de Negociado de gestión adminis	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	

Servicio Provincial del IASS Huesca							
caso 52	Director/a Provincial	LD	M		A1	Funcionario/a	
caso 53	Secretario/a Provincial	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 54	Provincial de programas y pro	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 55	de Sección de recursos hum	CM	H	Derecho	A1	Interino/a	
caso 56	ón de valoración de grado d	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 57	de Sección de centros y ayud	CM	H	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a en comisión de serv	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 58	Sección de prestaciones eco	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 59	efe/a de Sección de pensione	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de serv	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 60	e Sección de protección de r	CM	M	Psicologo/a	A1	Funcionario/a	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 61	ección de coordinación adm	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 62	efe/a de Sección de tutelas	CM	H	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a en comisión de serv	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 63	ción de prestaciones de la d	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 64	Negociado de nóminas de	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 65	de Negociado de administra	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 66	e/a de Negociado de perso	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 67	ciado de valoración grado d	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 68	de Negociado de promoción	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 69	a de Negociado de pension	CM	M	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a en comisión de serv	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 70	a de Negociado de pension	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 71	efe/a de Negociado de tutela	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de serv	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 72	gociado de prest. eco. de la e	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de serv	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 73	gociado de servicios de la d	CM	M	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a en comisión de serv	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
Servicio Provincial del IASS Teruel							
caso 74	Director/a Provincial	LD	H		A1	Funcionario/a	
caso 75	Secretario/a Provincial	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 76	Provincial de programas y pro	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 77	Sección de gestión eco. y de	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	
caso 78	ón de valoración de grado d	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 79	ón de serv. comunitarios y p	CM	M	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 80	de Sección de centros y ayud	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de serv	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 81	efe/a de Sección de pensione	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 82	e Sección de protección de r	CM	M	Psicologo/a	A1	Interino/a	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 83	Sección de reforma y coord. e	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 84	efe/a de Sección de tutelas	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 85	ción de prestaciones de la d	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 86	ado de recursos humanos y	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	
caso 87	e/a de Negociado de perso	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 88	de Negociado de gestión eco	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 89	Negociado de nóminas de	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 90	ado de valoración de grado	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 91	de Negociado de promoción	CM	M	Educador/a Social	A1	Interino/a	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 92	egociado de prestaciones e	CM	H	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 93	efe/a de Negociado de tutela	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	to puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 94	ado de prestaciones eco. de	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 95	gociado de servicios de la d	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	to puede ser ocupado por un/a Trabajado

Servicio Provincial del IASS Zaragoza							
caso 96	Director/a Provincial	LD	H		A1	Funcionario/a en comisión de servicios	
caso 97	Secretario/a Provincial	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 98	Provincial de programas y acción	CM	H	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 99	Director/a Provincial de presta	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 100	Provincial de protección a la i	CM	M	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a	
caso 101	de Sección de recursos huma	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 102	de Sección de administra	CM	M	Derecho	A1	Interino/a	
caso 103	Sección de centros y acción d	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 104	de programas individuales	CM	M	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 105	de Sección de servicios comu	CM	M	Educador/a Social	A1	Funcionario/a	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 106	Jefe/a de Sección de tutel	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de serv	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 107	Sección de prestaciones de la d	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 108	Sección de prestaciones eco	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 109	de Sección de ayudas indivi	CM	H	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a en comisión de serv	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 110	Jefe/a de Sección de pensio	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 111	de reconocimiento de grado	CM	M	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 112	Sección de coordinación adm	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 113	Sección de prev. y protección	CM	M	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 114	de Sección de acogimiento y a	CM	H	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 115	de Sección de recepción y dia	CM	H	Psicólogo/a	A1	Funcionario/a	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 116	de Negociado de gestión fin	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 117	Jefe/a de Negociado de perso	CM	H	Derecho	A1	Interino/a	
caso 118	Negociado de nóminas de	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 119	Negociado de centros y acción	CM	H	Derecho	A1	Interino/a	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 120	Negociado de promoción y progr	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 121	de Negociado de promoción	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de serv	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 122	Jefe/a de Negociado de tutela	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de serv	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 123	Negociado de prestaciones e	CM	M	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a en comisión de serv	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 124	de Negociado de ayudas indivi	CM	H	Trabajador/a Social	A1	Funcionario/a en comisión de serv	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 125	de Negociado de pensiones i	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de serv	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 126	Negociado de pensiones ju	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a en comisión de serv	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 127	de reconocimiento de gra	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 128	Negociado de prestaciones de	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a	
caso 129	Negociado de servicios de la d	CM	M	Derecho	A1	Funcionario/a es	no puede ser ocupado por un/a Trabajado
caso 130	Negociado de gestión técn	CM	H	Derecho	A1	Funcionario/a es	
Total= 130		LD=13	M=73	TS= 16			Puede ser TS= 57

Fuente: Elaboración propia, a partir de la Orden de 30 de enero de 2015, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos: SALUD, IASS, IAM e IAJ.

## ANEXO V: Resultados empíricos de la investigación.

Tabla 11: Distribución personal del IASS por género (2014-2015).

	2014					
	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Puestos de responsabilidad	54	37,41%	77	62,59%	131	100%
Puestos de responsabilidad de LD	6	54,55%	5	45,45%	11	100%
Puestos de responsabilidad, de LD que son altos cargos	1	50,00%	1	50,00%	2	100%
Puestos de responsabilidad ocupados por Trabajador/a Social	7	70,00%	3	30,00%	10	100%
Puestos de responsabilidad con Trabajador/a Social de LD	0	0	0	0	0	0

	2015					
	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Puestos de responsabilidad	57	43,85%	73	56,15%	130	100%
Puestos de responsabilidad de LD	8	61,54%	5	38,46%	13	100%
Puestos de responsabilidad, de LD que son altos cargos	2	100%	0	0%	2	100%
Puestos de responsabilidad ocupados por Trabajador/a Social	10	62,50%	6	37,50%	16	100%
Puestos de responsabilidad con Trabajador/a Social de LD	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia, a partir de las Órdenes del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la RPT del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos, donde se ubica el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, correspondientes a los años 2014 y 2015.

Tabla 12: Puestos de responsabilidad ocupado por mujeres en el IASS (2014-2015).

P.R. Ocupado por Mujeres	Puestos de responsabilidad			
	2014		2015	
	nº	% del total	nº	% del total
Directores/as Gerentes	1	100%	0	0%
Secretario/a General	0	0%	0	0%
Secretarios/as de Alto Cargo	2	100%	2	100%
Directores/as Provinciales	1	33,33%	1	33,33%
Secretarios/as Provinciales	1	33,33%	0	0%
Subdirectores/as Provinciales	5	100%	4	80,00%
Jefes/as de Servicio	1	25,00%	1	20,00%
Asesores/as Técnicos/as	5	62,50%	3	37,50%
Jefes/as de Sección	34	66,66%	34	65,38%
Jefes/as de Negociado	27	50,94%	28	56,00%
<b>Total Mujeres</b>	<b>77</b>		<b>73</b>	
<b>TS</b>	<b>3</b>		<b>6</b>	

Fuente: Elaboración propia, a partir de las Órdenes del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la RPT del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos, donde se ubica el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, correspondientes a los años 2014 y 2015.

Tabla 13: Puestos de responsabilidad del IASS ocupados por trabajadores/as sociales, según género.

Área del gráfico	Puestos de responsabilidad del IASS			
	2014		2015	
	nº	%	nº	%
Pueden ser TS	58	44,27%	57	43,84%
Son TS	10	22,41%	16	28,07%
Son TS Mujeres	3	23,07%	6	37,50%

Fuente: Elaboración propia, a partir de las Órdenes del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la RPT del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos, donde se ubica el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, correspondientes a los años 2014 y 2015.

Tabla 14: Puestos de responsabilidad ocupados por mujeres trabajadoras sociales (2014-2015).

2014		2015	
Puesto de responsabilidad ocupado por Mujeres		Puestos de responsabilidad ocupados por Mujeres	
Servicios Centrales del IASS		Servicios Centrales del IASS	
Director/a Gerente	TS	Secretario/a de Alto Cargo	
Secretario/a de Alto Cargo		Secretario/a de Alto Cargo	
Jefe/a de Servicio de centros y acción concertada		Jefe/a de Servicio de centros y acción concertada	
Asesor/a Técnico/a		Asesor/a Técnico/a	
Asesor/a Técnico/a		Asesor/a Técnico/a	
Asesor/a Técnico/a		Asesor/a Técnico/a	
Asesor/a Técnico/a		Jefe/a de Sección de recursos humanos	
Asesor/a Técnico/a		Jefe/a de Sección de reg. jurídico y coord. admin.	
Jefe/a de Sección de recursos humanos		Jefe/a de Sección de calidad de servicios y prest. sociales	Sí
Jefe/a de Sección de administración electrónica		Jefe/a de Sección de tutelas	
Jefe/a de Sección de calidad de servicios y prest. sociales		Jefe/a de Sección de centros y acción concertada	
Jefe/a de Sección de tutelas		Jefe/a de Sección de fondo social europeo	
Jefe/a de Sección de centros y acción concertada	Sí	Jefe/a de Sección de programas y prest. Económicas	
Jefe/a de Sección fondo social europeo		Jefe/a de Sección de inmigración	
Jefe/a de Sección de programas y prestaciones económicas		Jefe/a de Sección de prestaciones económicas	
Jefe/a de Sección de Inmigración		Jefe/a de Sección de reg. jurídico y procedimiento	
Jefe/a de Sección reg. jurídico y procedimiento		Jefe/a de Sección de coordinación de la dependencia	
Jefe/a de Sección de coordinación de la dependencia		Jefe/a de Sección de acogimiento y adopción	
Jefe/a de Sección de acogimiento y adopción		Jefe/a de Negociado de gastos de personal	
Jefe/a de Sección de protección y tutela	Sí	Jefe/a de Negociado de gestión de personal II	
Jefe/a de Negociado de gastos de personal II		Jefe/a de Negociado de administración electrónica	
Jefe/a de Negociado de administración electrónica		Jefe/a de Negociado de tutelas	
Jefe/a de Negociado de tutelas		Jefe/a de Negociado de subvenciones	
Jefe/a de Negociado de Subvenciones		Jefe/a de Negociado de programas en inmigración	
Jefe/a de Negociado de gestión de proc. de dependencia		Jefe/a de Negociado de gestión de procedimiento de dependencia	
Jefe/a de Negociado de gestión administrativa		Jefe/a de Negociado de gestión administrativa	
Servicio Provincial de Huesca		Servicio Provincial de Huesca	
Secretario/a Provincial		Director/a Provincial	
Subdirector/a Provincial de programas y prest. Eco		Subdirector/a Provincial de programas y prestaciones eco	
Jefe/a de Sección de valoración de grado de dependencia		Jefe/a de Sección de valoración de grado de dependencia	
Jefe/a de Sección de centros y ayudas económicas		Jefe/a de Sección de prestaciones económicas	
Jefe/a de Sección de prestaciones económicas		Jefe/a de Sección de pensiones	
Jefe/a de Sección de pensiones		Jefe/a de Sección de protección de menores	
Jefe/a de Sección de coordinación administrativa		Jefe/a de Sección de coordinación administrativa	
Jefe/a de Sección de tutelas		Jefe/a de Sección de prestaciones de la dependencia	
Jefe/a de Sección de prestaciones de la dependencia		Jefe/a de Negociado de administración	
Jefe/a de Negociado de nóminas de personal		Jefe/a de Negociado de personal	Sí
Jefe/a de Negociado de administración		Jefe/a de Negociado de pensiones I	
Jefe/a de Negociado de personal		Jefe/a de Negociado de pensiones II	
Jefe/a de Negociado de pensiones I		Jefe/a de Negociado de tutelas	
Jefe/a de Negociado de pensiones II		Jefe/a de Negociado de prest. eco. de la dependencia	
Jefe/a de Negociado de servicios de la dependencia		Jefe/a de Negociado de servicios de la dependencia	Sí
Servicio Provincial de Teruel		Servicio Provincial de Teruel	
Director/a Provincial		Subdirector/a Provincial de programas y prestaciones eco	
Subdirector/a Provincial de programas y prest. eco		Jefe/a de Sección de gestión eco. y de personal	
Jefe/a de Sección de gestión económica y de personal		Jefe/a de Sección de serv. comunitarios y progr. sociales	Sí
Jefe/a de Sección de servicios comunitarios y prog. sociales		Jefe/a de Sección de centros y ayudas eco.	
Jefe/a de Sección de centros y ayudas económicas		Jefe/a de Sección de protección de menores	
Jefe/a de Sección de tutelas		Jefe/a de Sección de tutelas	
Jefe/a de Sección de prestaciones de la dependencia		Jefe/a de Sección de prestaciones de la dependencia	
Jefe/a de Negociado de personal		Jefe/a de Negociado de recursos humanos y administración	
Jefe/a de Negociado de gestión económica		Jefe/a de Negociado de personal	
Jefe/a de Negociado de nóminas de personal		Jefe/a de Negociado de gestión económica	
Jefe/a de Negociado de valoración de grado de dependencia		Jefe/a de Negociado de promoción social	
Jefe/a de Negociado de promoción social		Jefe/a de Negociado de tutelas	
Jefe/a de Negociado de prest. eco. de la dependencia		Jefe/a de Negociado de prestaciones eco. de la dependencia	
Jefe/a de Negociado de servicios de la dependencia		Jefe/a de Negociado de servicios de la dependencia	
Servicio Provincial de Zaragoza		Servicio Provincial de Zaragoza	
Subdirector/a Provincial de programas y acción institucional		Subdirector/a Provincial de prestaciones	
Subdirector/a Provincial de prestaciones		Subdirector/a Provincial de protección a la infancia y tutela	
Subdirector/a Provincial de protección a la infancia y tutela		Jefe/a de Sección de recursos humanos	
Jefe/a de Sección de recursos humanos		Jefe/a de Sección de administración	
Jefe/a de Sección de administración		Jefe/a de Sección de centros y acción concertada	
Jefe/a de Sección de centros y acción concertada		Jefe/a de Sección de tutelas	Sí
Jefe/a de Sección de tutelas		Jefe/a de Sección de prestaciones de la dependencia	
Jefe/a de Sección de prestaciones de la dependencia		Jefe/a de Sección de prestaciones económicas	
Jefe/a de Sección de prestaciones económicas		Jefe/a de Sección de ayudas individuales	
Jefe/a de Sección de ayudas individuales		Jefe/a de Sección de pensiones	
Jefe/a de Sección de pensiones		Jefe/a de Sección de reconocimiento de grado de dependencia	
Jefe/a de Sección de reconocimiento de grado de dependencia		Jefe/a de Sección de prevención y protección del menor	
Jefe/a de Sección de prevención y protección del menor		Jefe/a de Negociado de promoción y programas sociales	
Jefe/a de Negociado de promoción y programas sociales		Jefe/a de Negociado de prestaciones económicas	
Jefe/a de Negociado de prestaciones económicas		Jefe/a de Negociado de ayudas individuales	
Jefe/a de Negociado de ayudas individuales		Jefe/a de Negociado de pensiones jubilación	
Jefe/a de Negociado de pensiones jubilación		Jefe/a de Negociado de reconocimiento de grado de dependencia	
Jefe/a de Negociado de reconocimiento de grado de dependencia		Jefe/a de Negociado de prest. eco. de la dependencia	
Jefe/a de Negociado de prest. eco. de la dependencia		Jefe/a de Negociado de servicios de la dependencia	
Jefe/a de Negociado de servicios de la dependencia		Jefe/a de Negociado de gestión técnico-jurídica	
Jefe/a de Negociado de gestión técnico-jurídica			
<b>Total: 77</b>	<b>TS=3</b>	<b>Total: 73</b>	<b>TS=6</b>

Fuente: Elaboración propia, a partir de las Órdenes del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica la RPT del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y sus Organismos Autónomos, donde se ubica el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, correspondientes a los años 2014 y 2015.



**ANEXO VI: Noticias referentes al Informe de Comisiones Obreras (2019). “Informe sobre el empleo Público en la Administración General de la DGA”.**

Imagen 21: Recorte noticias del Informe sobre el empleo Público en la Administración General de la DGA.

## Las mujeres ocupan un 27,7 % de altos cargos del Gobierno de Aragón, que sigue sin un plan de igualdad obligatorio desde 2007

- ⌚ CCOO ha presentado un informe sobre la situación de la mujer en la Administración. El 69 % de la plantilla son mujeres, pero solo ocupan un 27,69 % de altos cargos
- ⌚ El 70 % de las mujeres, han explicado, se sitúan en los puestos de menor retribución, lo que se traduce en una brecha salarial del 26 %
- ⌚ De los 413 contratos parciales que hay en la DGA, el 85 % los firmaron mujeres, y el 90 % de las reducciones de jornada por motivos de conciliación las solicitaron ellas

Fuente: Heraldo de Aragón (2019)<sup>31</sup>

ARAGÓN

## La brecha salarial entre hombres y mujeres de la DGA alcanza el 26%

Aunque las mujeres ocupan un 69% de la platilla se trata de una administración "encabezada y dirigida" por hombres.

Fuente: Heraldo de Aragón (2019)<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Enlace directo a la noticia: [https://www.eldiario.es/aragon/sociedad/mujeres-Gobierno-Aragon-igualdad-obligatorio\\_0\\_872463341.html](https://www.eldiario.es/aragon/sociedad/mujeres-Gobierno-Aragon-igualdad-obligatorio_0_872463341.html)

<sup>32</sup> Enlace directo a la noticia: <https://www.heraldo.es/noticias/aragon/2019/02/27/la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-de-la-dga-alcanza-el-26-1300294.html>

¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical.



**ANEXO VII: Extracto de la RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2019, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se convocan pruebas selectivas para ingreso, por promoción interna, en el Cuerpo de Funcionarios Superiores de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, Escala Superior de Administración, Administradores Superiores.**

*“...8.1. Fase de Concurso: Los méritos alegados por los aspirantes, y que resulten debidamente acreditados, se valorarán a fecha de publicación de esta convocatoria, con arreglo a los siguientes baremos:*

*a) **Antigüedad:** Se valorará teniendo en cuenta los servicios prestados, asignándose a cada año completo de servicios efectivos una puntuación de 0,10 hasta un máximo de 3 puntos.*

*b) **Grado personal consolidado:** Según el grado personal que tenga consolidado y formalizado a través del acuerdo de reconocimiento de grado por la autoridad competente, se otorgarán 1,50 puntos hasta el grado 18, y por cada unidad de grado que exceda de 18, se otorgarán 0,25 puntos adicionales. Se otorgarán 1,50 puntos a aquellos funcionarios que a fecha de publicación de esta convocatoria no tengan grado consolidado y formalizado, y hayan prestado servicios efectivos como funcionario de carrera del subgrupo A2 durante al menos dos años.*

*c) **Trabajo desarrollado:** Según el nivel de complemento de destino correspondiente al puesto de trabajo que tenga como destino definitivo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón el día de publicación de esta convocatoria: hasta nivel 18, 2 puntos, y, por cada unidad de nivel que exceda de 18, se otorgarán 0,25 puntos adicionales. (...)*

*d) **Titulación académica:** Estar en posesión de título universitario superior distinto al requerido para optar a estas plazas, 0,50 puntos.*

*e) **Cursos de formación y perfeccionamiento** cuyo contenido esté directamente relacionado con las funciones propias del Cuerpo al que se pretende acceder, y que hayan sido impartidos por Centros o Instituciones Oficiales o recogidos en los Acuerdos de Formación Continua o de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas: 0,05 puntos, si su duración es igual o inferior a 20 horas lectivas; 0,10 puntos, si su duración es superior a 20 horas lectivas e igual o inferior a 50 horas lectivas, y 0,25 puntos, los que superen 50 horas lectivas.*

*f) **Superación de la fase de oposición en alguna de las dos convocatorias anteriores de promoción interna independiente:** Se otorgará 1 punto a aquellos aspirantes que, habiendo superado los ejercicios de la fase de oposición de las pruebas selectivas de alguna de las dos convocatorias anteriores de promoción interna independiente, no hubieran podido obtener plaza....”*

¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical.

## **ANEXO VIII: Funciones concretas del/la Secretario/a General dentro del IASS<sup>33</sup>.**

*“... Artículo 22. La Secretaría General.*

*1. La secretaría general, bajo la dependencia del director gerente, ejercerá las funciones (...)las siguientes:*

*a) La coordinación de la acción institucional general del Instituto Aragonés de Servicios Sociales, y en especial de los planes de actuación en las áreas de selección, contratación y formación del personal adscrito al Instituto, así como las de su administración en general, sin perjuicio de las competencias que en estas materias pueda corresponder a otros órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma.*

*b) La coordinación general del pago de las prestaciones económicas del Instituto.*

*c) El establecimiento de medidas de control y evaluación de la gestión de las diferentes unidades del Instituto así como la elaboración de la Memoria Anual del mismo.*

*d) El asesoramiento técnico y apoyo administrativo a los órganos de participación.*

*e) La administración, régimen interior y asuntos generales del Instituto.*

*f) La representación del Instituto en los órganos de negociación colectiva y la coordinación de las relaciones sindicales en el ámbito del organismo autónomo, de conformidad con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón.*

*g) La supervisión de la confección, gestión, tramitación y liquidación de las nóminas y la función de habilitación del personal del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.*

*h) Autorizar y ordenar los desplazamientos que con derecho a indemnización y por razón de servicio deba realizar el personal adscrito a los Servicios Centrales del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.*

*i) Autorizar la asistencia del personal adscrito al Instituto Aragonés de Servicios Sociales a cursos, congresos, seminarios y otras actividades profesionales, así como el abono de los gastos de inscripción y de desplazamiento cuando proceda.*

*j) La promoción y gestión de modelos de calidad para la evaluación y análisis de los centros, servicios y programas sociales, así como la gestión de los sistemas de información vinculados....”*

---

<sup>33</sup> Decreto 173/2016, de 22 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.